

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN FASILITAS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN
UMUM (KPU) SUMATERA UTARA**

Oleh:

SYAFRIKA FATMAWATI
NIM : 28.13.3.032

Program Studi
EKONOMI ISLAM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN FASILITAS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN
UMUM (KPU) SUMATERA UTARA**

*Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Ekonomi di
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara*

Oleh:

SYAFRIKA FATMAWATI
NIM : 28.13.3.032

Program Studi
EKONOMI ISLAM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Syafrika Fatmawati, 2017 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara”. Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN-SU). Dibawah bimbingan Bapak Yusrizal, SE, M.Si sebagai Pembimbing Skripsi I dan Bapak Muhammad Lathief Ilhamy, M.E.I sebagai Pembimbing Skripsi II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 58 orang. Pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh dari kuesioner setelah terlebih dahulu ditransformasikan kedalam data *numeric* (angka) dengan menggunakan skala *likert*. Data tersebut diolah dengan menggunakan *software SPSS Versi 19*. Analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Dari uji Linear Berganda nilai R^2 adalah 0,757. Hal ini berarti 75,7% Motivasi (Y_1) dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), dan Fasilitas Kerja (X_2). Sedangkan sisanya 24,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model. Hasil uji simultan atau uji F test dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 5,269 dengan nilai sig 0,011. Hal ini menunjukkan F_{hitung} 5,126 > F_{tabel} 3,16 dengan nilai sig 0,009 < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini atau H_{a1} dapat diterima yaitu, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja secara simultan. Maka hipotesis sebelumnya diterima. Dari uji t dapat diketahui bahwa nilai constant = 11,178, $X_1 = 0,108$ dan $X_2 = 0,390$, dengan nilai signifikan masing-masing sebesar 0,009 dan 0,007. Maka untuk hipotesis pertama H_{a1} variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan nilai sig 0,009 < 0,05 dapat diterima, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara, dan hipotesis kedua H_{a1} variabel Fasilitas Kerja dengan nilai sig 0,007 < 0,05 dapat diterima yaitu Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja Pegawai

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, berkah dan karunia-Nya serta Shalawat dan salam ke ruh Junjungan Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam selama proses pengerjaan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara”** dengan baik. Tujuan penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dukungan dan do’a dari semua pihak baik secara moril maupun materil terutama untuk keluarga penulis yang sangat penulis cintai. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat kedua orangtua tersayang ayahanda **Pawaruddin Kobe** dan Ibunda **Almh. Saniah**, yang telah menjadi orang tua yang selalu sabar dalam mendidik dan membimbing dengan cinta kasih yang begitu tulus. Terima kasih pula atas nasehat, bantuan dan motivasi ayah selama kuliah hingga penyusunan skripsi ini, meski harus menjadi ibu sekalian ayah sejak penulis masuk SMA. Terimakasih pula kepada abang, kakak, dan adik penulis: **Muhammad Faisal Ant**, **Syarifah Hanum S.Sos**, dan **Siti Raudhatul Zannah** yang tidak hentinya memberikan motivasi serta dukungan kepada penulis. Selain itu, penulis juga tak lupa mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak **Dr. Andri Soemitra, MA** selaku Dekan dan Bapak **Dr. H. Muhammad Yafiz, M.Ag**, Ibu **Dr. Hj. dan Chuzaimah Batubara, MA** selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Ibu **Marliyah, MA** selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam dan Ibu **Dr. Hj. Yenni Samri Juliati** selaku sekretaris jurusan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

4. Bapak ***Yusrizal, SE, M.Si*** selaku dosen pembimbing I dan ***Muhammad Lathief Ilhamy Nasution, M.E.I*** selaku dosen pembimbing II, terima kasih banyak atas arahan, bimbingan, saran dan waktu yang telah diberikan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak ***Irwan Padli Nasution ST.M.M.Kom*** selaku penasihat akademik penulis yang juga telah berperan penting dalam memberikan bantuan baik berupa arahan maupun motivasi kepada penulis selama menjalankan studi di Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SU.
6. Bapak ***Prof. Muhammad Yasir*** dan ***Prof Amiur Nuruddin*** selaku guru besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, terkhusus Ibunda ***Sri Sudiarti***, bapak ***Nur Ahmadi Bi Rahmani***, bapak ***Parno***, bapak ***Syahbudi***, bapak ***Danil***, beserta dosen-dosen lain yang tak mampu penulis tuliskan satu persatu yang telah memberikan ilmu pengetahuan, arahan, bimbingan, dan nasihatnya kepada penulis selama menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
7. Kepada Bapak ***Mulia Banurea S.Ag, M.Si*** selaku Ketua Umum Kantor Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara.
8. Bapak ***Ari Hastomo*** dan Ibu ***Linda Sarwanti*** yang banyak memberikan arahan dan bimbingan selama penulis melaksanakan penelitian.
9. Sahabat tercinta dan terkasih penulis, ***Sigit Hardady, Dian Fadillah Harahap, Imam Hanafi, Habib Siregar, Susila Wulandari, Suci Nurmasari***, beserta besties ChyRhaSyaNda: ***Namira Nadratul A, Nanda Sri Wahyuni***, dan ***Noshy Millimitana*** yang telah banyak membantu memotivasi penulis dengan segala kerendahan hati dan keikhlasan.
10. Teman-teman EMS A stambuk 2013 yang selama empat tahun bersama, terkhusus ***Maisaroh, Khaira Nisa, Adhawiyah, M.Rajab Nasution, Iqbal Harfi Munthe, Sri Rezeki, Riski Agustina, Tria Ika, Nurul Adhawiyah, Zuraida, Nur Ummul Khairiyah***, dll.
11. Seluruh sahabat game Online LGR ***Region Medan, Lady Rose, The Golden Army***, serta clan dan komunitas yang pernah penulis singgahi.

12. Sahabat game MOBA *Squad Apple Gaming, Apple Ladies Squad, Squad Perfect Players*, terkhusus *Maulida Momo, Violetta, Nugra, M.Iqbal, Boy Fia, Pai*, dll.

Semoga Allah SWT yang akan membalas kebaikan dari Bapak/Ibu dan semua saudara-saudara yang tak disebutkan namanya satu persatu.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun sehingga dapat dijadikan acuan dalam penulisan karya-karya ilmiah selanjutnya. Terima Kasih.

Medan, 7 November 2017
Penulis

Syafrika Fatmawati
NIM. 28.13.3.032

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB : I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan dan Kegunaan	8
BAB : II KAJIAN TEORITIS	
A. Tinjauan Pustaka	9
1. Motivasi Kerja.....	9
a. Pengertian Motivasi Kerja	9
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	10
c. Teori-Teori Motivasi Kerja.....	10
d. Indikator-Indikator Motivasi Kerja.....	12
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	12
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	12
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	15
c. Teori Pendekatan Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	15
d. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	16
3. Fasilitas Kerja	17
a. Pengertian Fasilitas Kerja	17
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Fasilitas Kerja.....	19
c. Teori Tentang Fasilitas Kerja.....	19
d. Indikator Fasilitas Kerja	20
B. Kajian Terdahulu.....	20
C. Kerangka Teoritis.....	21
D. Hipotesa.....	24
BAB : III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Tempat dan Lokasi Penelitian	27
C. Populasi dan Sampel	27

D. Sumber Data.....	27
E. Definisi Operasional Variabel.....	28
F. Instrumen Pengumpulan Data	29
G. Teknik Analisis Data.....	29
1. Uji Validitas	30
2. Uji Reliabilitas.....	30
3. Uji Asumsi Klasik	30
4. Uji Regresi Berganda	31
BAB : IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Sejarah Singkat Kantor Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara.....	33
B. Makna dan Arti Lambang Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara.....	36
C. Struktur Organisasi.....	37
D. Visi dan Misi	44
E. Lokasi Kantor Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara.....	44
F. Hasil Penelitian	45
G. Hasil Analisis Penelitian	46
1. Uji Validitas	46
2. Uji Reliabilitas.....	48
3. Uji Asumsi Klasik	49
4. Analisis Regresi Linier Berganda	54
a. Uji Simultan (Uji f)	55
b. Analisis Uji Parsial (Uji t).....	55
c. Analisis Uji Determinant (R^2).....	57
H. Pembahasan.....	57
BAB : V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN – LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

TABEL	Hal
1. Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai	4
2. Kajian Terdahulu	20
3. Definisi Variabel Penelitian	28
4. Daftar Nama Dan Jabatan Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara	39
5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
6. Deskriptif frekuensi responden berdasarkan usia	45
7. Deskriptif frekuensi responden berdasarkan pendidikan	46
8. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	47
9. Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja	47
10. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	48
11. Hasil Pengujian Reliabilitas	49
12. Hasil Uji Normalitas	50
13. Hasil Uji Multikolinearitas	53
14. Hasil Uji F antara Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja	55
15. Hasil Uji t Statistik antara Variabel	56
16. Hasil Uji Determinasi (R^2)	57

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	Hal
1. Paradigma Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpina Tranformasional Terhadap Motivasi Kerja	22
2. Paradigma Penelitian Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	23
3. Paradigma Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transmormasional Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja..	24
4. Lambang Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara.....	36
5. Struktur Orgtanisasi Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara	38
6. Uji Normalitas dengan histogram	51
7. Uji Normalitas dengan P-P Plot	52
8. Hasil Analisis Heterokedastisitas	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Tabulasi Data
2. Daftar Pertanyaan Kuesioner
3. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional serta produktif. Sumber daya manusia didalam ruang lingkup organisasi sangatlah berperan penting dikarenakan berjalannya suatu organisasi dengan baik apabila sumber daya manusianya mampu melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Seperti yang kita ketahui, apabila sumber daya manusianya tidak efektif didalam sebuah perusahaan ataupun instansi, maka tujuan dari perusahaan maupun instansi tersebut akan sulit tercapai.

Manajemen sumber daya manusia berarti berbicara tentang pegawai yang ada didalam lingkungan kantor. Pegawai adalah asset yang paling berharga dan bernilai bagi organisasi. Karena pegawailah yang mampu memberikan beda makna nilai bagi organisasi. Pegawai berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi karena itu posisi pegawai berperan sangat strategis kehadirannya didalam organisasi.

Setiap organisasi pasti menginginkan terwujudnya tujuan yang ada dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.¹

Maka dengan demikian organisasi harus mampu meningkatkan motivasi kerja pegawainya agar tujuan bersama dapat dicapai. Motivasi kerja adalah keadaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi, motivasi itu sendiri dapat berupa

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009), h.109.

dorongan positif yang diperoleh dari insentif/tunjangan dan gaji tambahan, maupun dapat berupa sanksi agar pegawai dapat memiliki motivasi untuk berubah.² Sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi, motivasi kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena motivasi kerja dipengaruhi berbagai faktor, di antaranya adalah gaya kepemimpinan.

Dalam motivasi kerja, Gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang cukup besar karena pegawai akan merasakan motivasi kerja yang lebih tinggi apabila seorang pemimpinnya mampu memimpin dengan sebaik mungkin sesuai dengan apa yang telah menjadi tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain. Seorang pemimpin harus mempunyai syarat sebagai motivator yaitu bisa memotivasi bawahannya agar mampu menyelesaikan tugasnya, maka dari itu gaya kepemimpinan transformasional sangat penting keberadaannya bagi perusahaan maupun instansi. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif didalam memecahkan masalah organisasi, dan mendorong pengikut untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan.³ Seorang pemimpin juga bisa menjadi contoh yang baik kepada bawahannya, mampu mengawasi untuk mencegah kesalahan yang akan datang dan bukan mencari kesalahan.

Maka dari itu untuk menjadi seorang pemimpin yang bagus harus pandai menyesuaikan diri dengan bawahan, mampu terus memberikan dukungan dan motivasi serta di dukung kepemimpinan yang tegas dan berani mengambil tindakan atau keputusan. Karena tak jarang bawahan yang kecewa apabila

² Danim Sudarwan, *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta : Salemba Empat, 2008), h.49

³ Indrayanto, et. al, *A Case Study Of Transformational Leadership*, (Jakarta : Emerald Insight, 2013), h. 35

pimpinannya tidak mengangap dan selalu mengambil keputusan tanpa meminta saran bawahannya.

Disamping faktor kepemimpinan, faktor fasilitas kerja juga dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan berupa sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.⁴ Dengan fasilitas yang baik dan lengkap, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat, dengan semangat dan perasaan yang senang pegawai akan semakin termotivasi untuk bekerja dengan giat. Maka dari itu organisasi harus menyediakan fasilitas kerja yang baik untuk para pegawainya agar tidak menjadi hambatan untuk organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara adalah instansi pemerintah yang bertugas mengatur dan mengolah dokumen sebagai upaya menciptakan Penyelenggara Pemilu yang profesional. Kantor KPU Sumatera Utara berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan No.35 Medan.

Kantor KPU Sumatera Utara membuat beberapa prosedur yang harus dipatuhi, seperti: absensi menggunakan fingerprint dan absensi tulis tangan, jam masuk dimulai pukul 08.00 WIB dan jam pulang pada pukul 16.00 WIB. Menurut Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.SI dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* bahwa Motivasi sebagai proses psikologis dapat dipengaruhi dari peraturan fleksibel, yaitu sebuah sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi semua karyawan, Sistem dan prosedur ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.⁵ Berdasarkan rekapitulasi fingerprint maupun data tertulis yang berkaitan dengan

⁴ Suad Husnan, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: YKPN, 2002), h.28

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2009), h.120

ketepatan waktu para pegawai pada jam pulang periode Februari-Maret 2017 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai
Berdasarkan Jam Pulang Periode Februari-Maret 2017

No.	Seksi	Pukul 16.01- 16.30	Pukul 16.31- 17.00	Diatas Pukul 17.01
1.	Biro Umum dan Logistik	69 kali	82 kali	41 kali
2.	Biro Program Data	14 kali	33 kali	11 kali
3.	Biro Organisasi dan SDM	42 kali	28 kali	23 kali
4.	Biro Keuangan	52 kali	17 kali	17 kali
5.	Biro Hukum	27 kali	12 kali	19 kali
6.	Biro Teknis dan Hupmas	22 kali	11 kali	7 kali
Total		226 kali	183 kali	118 kali

Sumber: Data diolah oleh bagian Umum&Logistik kantor KPU Sumatera Utara (2017)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan berdasarkan jam pulang sejak Februari 2017 hingga Maret 2017 menunjukkan keterlambatan dari 16.01-16.30 WIB total keterlambatan jam pulang pegawai sebanyak 226 kali. Pada pukul 16.31-17.00 WIB total keterlambatannya sebanyak 183 kali, dan di atas pukul 17.01 WIB total keterlambatannya sebanyak 118 kali.

Berdasarkan prariset yang dilakukan pada tanggal 2 Februari 2017 dapat diperoleh beberapa masalah yang terlihat di kantor. Saat di wawancarai, ibu Linda yang merupakan pegawai bagian Umum dan Logistik dikantor KPU Sumatera Utara mengatakan:

“Disini memang agak bosan nak jika tidak ada kerjaan, makanya kadang sering keluar pegawainya, ya lihatlah fasilitas kantornya komputer ruang TU rusak 1 buah, wifi mati, musholla apa adanya padahal kita rata-rata Islam banyak disini, kursi juga bisa pula kan rusak gitu sampai 3 buah, AC ruang Teknis rusak, kasihan padahal jatahnya tiap ruangan ada 1 buah AC, mereka pasti kepanasan, kita bukan tidak bisa melapor, Cuma kadang kita segan pada atasan kita nak, maunya itu atasan ya terbuka lah entah ditanya apa aja yang kurang, kita kan ingin juga atasan mendengarkan kita, tapi atasan ya atasan jadi kami pun kerja ya kerja aja tidak ada yang namanya termotivasi gitu nak, kurang semangat lah istilahnya

kalau dikantor ini, kalau fasilitas disini lengkap rasanya enggan juga pegawai keluar kantor saat tidak ada kerjaan, entah wifi baru atau ada tv gitu kan, ini jangankan tv baru, komputer aja rusak nak, ya kalau tidak ada kerjaan pada pergi keluar, tiba ada kerjaan pegawainya lagi diluar, makanya agak lama juga di proses karena kan kerjaan kadang datangnya tiba-tiba gitu jadinya.”⁶

Hal ini juga diungkapkan oleh Rivai Veithzal dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* bahwa: “Motivasi merupakan modal utama untuk timbulnya rasa loyalitas pegawai terhadap organisasi.”⁷

Sedangkan menurut pak Ari, PNS kantor KPU yang pada saat itu hendak keluar kantor di jam kerja mengungkapkan:

“Saya keluar mau cari nasi nak, di kantor ini kan tidak ada yang berjualan makanan, kantin di sebelah kantor jual minuman saja sama snack, lagian sedang tidak ada kerjaan di kantor, wifi juga tidak jalan ya suntuk lah, nah kalau masalah fasilitas sini rusak benar harusnya ada diadakan rapat agar kita dapat memecahkan masalah bersama, tapi kan atasan belum ada inisiatif untuk mengadakan rapat, kami ya ngikut alurnya aja nak.”⁸

Hal ini sejalan dengan pemikiran Mutiara pada bukunya *Manajemen Sumberdaya Manusia* yang mengungkapkan:

“Fasilitas yang tidak lengkap dan tidak memadai akan mengakibatkan karyawan merasa cepat bosan berada dikantor”.⁹

Ketika dilakukan observasi lanjutan, pak Ari kemudian mengungkapkan:

“Ya sebenarnya saya tahu saya salah, tapi ini sudah bagaikan rahasia umum kalau pegawai keluar di jam kerja dan malah kembali ke kantor menjelang sore hari. Itu semua karena fasilitas seperti kantin tidak memadai kalau menurut saya pribadi, toh pemimpin bersikap biasa saja, tidak ada sanksi tegas untuk peraturan pulang, jadi kami kadang pulang terlambat karena biasanya mengerjakan tugas yang masuk siang hari, kadang ya memang kami kembali ke kantor lewat dari jam pulang yang sudah ditetapkan karena memang lebih suka keluar daripada dikantor. Pemimpinnya juga jarang di kantor, ya kami jadi bebas mau kerja atau

⁶ Linda Sarwanti, pegawai bagian Umum dan Logistik kantor KPU Sumatera Utara, wawancara di Medan, tanggal 2 Februari 2017, pukul 14.00 WIB

⁷ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003) h.44

⁸ Ari Hastomo pegawai bagian Umum dan Logistik kantor KPU Sumatera Utara, wawancara di Medan, tanggal 16 Agustus 2017, pukul 11.00 WIB

⁹ Mutiara S Panggabean, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004) h.32

pulang jam berapa saja. Kalau pemimpinnya bisa lebih mendengarkan keluhan kami, entah di adakan rapat mungkin bisa dicari jalan keluarnya, tapi nyatanya ini sudah jadi rahasia umum disini.”¹⁰

Hal ini sejalan dengan pendapat Yukl dalam bukunya *Kepemimpinan dalam organisasi* yang menyatakan bahwa:

“Perilaku kepemimpinan transformasional harus bisa mengubah dan memotivasi pengikut dengan tiga hal, yaitu: 1. Membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas. 2. Membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dari pada kepentingan pribadi. 3. Mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi”¹¹

Dari data diatas dapat diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sangatlah dibutuhkan, karena dengan pemimpin yang mau mendengarkan keluhan pegawai serta selalu memberikan motivasi tentu akan sangat berguna, misalnya mengadakan rapat agar para pegawai dapat saling terbuka dan mengeluarkan aspirasi serta keluhannya.

Selain pemimpin yang mampu memotivasi, fasilitas kerja juga sangat berpengaruh dalam menciptakan motivasi kerja bagi pegawai itu sendiri, misalnya saja kantin yang menjual makanan berat seperti nasi pasti akan lebih berguna sehingga pegawai tak perlu lagi keluar kantor untuk mencari makanan, atau membenahi fasilitas seperti wifi dan AC yang tentu akan lebih membuat pegawai lebih nyaman berada dikantor. Sehingga pegawai tidak pergi keluar kantor bahkan hingga lewat dari jam pulang ataupun kembali ke kantor dengan kerjaan yang datang tiba-tiba sehingga mengharuskan pegawai mengikis jam pulang dengan mengerjakan pekerjaan yang belum sempat terselesaikan. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja sangat mendukung pegawai dalam menjalankan pekerjaannya serta meningkatkan motivasi kerja pegawai. Untuk itu penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan**

¹⁰ Ari Hastomo pegawai bagian Umum kantor KPU Sumatera Utara, wawancara di Medan, tanggal 23 Agustus 2017, pukul 09.00 WIB

¹¹ Yukl Gary, *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta: PT. Indeks, 2005) h.28

Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor KPU Sumatera Utara sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja yang belum optimal.
- 2) Gaya kepemimpinan yang diterapkan masih belum bisa memotivasi kerja para pegawai menjadi lebih baik.
- 3) Fasilitas yang masih belum memadai dan membuat pegawai sering merasa jenuh dengan fasilitas kantor tersebut sehingga menjadi kurang bersemangat dan kurang termotivasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan kajian pada latar belakang masalah, penulis membatasi penelitian ini hanya pada faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Motivasi kerja (Y). Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai tetap kantor KPU Sumatera Utara.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor KPU Sumatera Utara?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor KPU Sumatera Utara?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor KPU Sumatera Utara?

E. Tujuan dan Kegunaan

Dalam penelitian ini terdapat tujuan atas penelitian yang terdiri dari:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor KPU Sumatera Utara.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor KPU Sumatera Utara.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor KPU Sumatera Utara.

Adapun kegunaan yang didapatkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Bagi penulis sendiri berguna dimana penulis lebih mengenal dan mendalami masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan motivasi kerja berdasarkan teori yang telah dibaca sebagai kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Bagi instansi/organisasi, guna masukan dan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai.

3. Manfaat Penelitian yang akan datang

Sebagai kajian yang diharapkan dapat memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian dan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lainnya diwaktu yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian guna menerangkan kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja¹²

Sedangkan motivasi itu sendiri berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumberdaya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.¹³

Dalam Islam sendiri, telah di serukan motivasi kerja yang terkandung dalam Surat At-Taubah ayat 105.

وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون الى عالم الغيب والشهادة فينبءكم بما كنتم تعملون

Artinya: *"Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan."*

Ayat tersebut memberikan dorongan kepada kita untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi, untuk bekerja semaksimal mungkin, tanpa harus memikirkan

¹² Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h.72

¹³ Hasibuan Malayu, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h.141

kesulitan-kesulitan yang akan terjadi, karena hal itu akan diperhitungkan oleh Allah SWT, sesungguhnya Allah SWT mengetahui apa yang dilakukan oleh umat manusia.

Dorongan dalam dirinya yang kemudian tercermin dalam perilakunya. Timbulnya dorongan itu disebabkan oleh adanya insentif (rangsangan) atau stimulus yang harus diraih untuk memenuhi kebutuhannya. Jika rangsangan atau stimulus sudah dicapai dan dapat memenuhi kebutuhannya, maka puaslah seseorang. Jika tidak, maka seseorang masih dalam keadaan ketegangan (tension).¹⁴

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Untuk memotivasi pegawai, atasan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai. Orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari, maupun kebutuhan yang tidak disadari yang berbentuk materi ataupun non materi, serta kebutuhan fisik maupun rohani.

Ada beberapa aspek atau faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yaitu:

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Mendapatkan gaji yang adil
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan
4. Penghargaan atau prestasi kerja
5. Perlakuan yang adil dari pimpinan¹⁵

c. Teori-Teori Motivasi Kerja

Manusia melakukan suatu aktivitas karena adanya suatu kebutuhan. Dimana kebutuhan setiap manusia berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, demikian juga dengan prioritasnya, masing-masing orang tidaklah sama.

Teori motivasi merupakan suatu pandangan atau sistem pemberian motivasi, yang sampai batas-batas tertentu bersifat normatif, dalam arti

¹⁴ Soehardi, *Esensi Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: BPFE UST, 2003), h.45

¹⁵ Rivai Viethzel, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan Dari Teori Ke Praktek* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h..459

didalamnya terdapat prinsip-prinsip, norma-norma yang dipergunakan sebagai pedoman dalam memberikan motivasi kepada orang-orang atau kelompok tertentu.¹⁶

Ada beberapa teori-teori motivasi kerja yang paling terkenal, diantaranya:

1. Teori Motivasi Klasik

Teori ini memandang bahwa memotivasi pegawai hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang maupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah dilakukannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat, ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Semakin banyak berkontribusi, semakin besar penghasilan mereka.¹⁷

2. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Pada hakikatnya manusia melakukan tindakan dengan tujuan memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu, apabila pimpinan ingin menggerakkan atau memotivasi pegawai, ia harus mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang dirasakan oleh para pegawai.¹⁸

3. Teori Motivasi Dua Faktor

Orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu: pertama, kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan (*maintenances factors*), faktor pemeliharaan berkaitan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Kedua, faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi instrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

¹⁶ Nitisemito.S. Alex, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2008), h.137

¹⁷ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h.105

¹⁸ Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2009), h.324

4. Teori Motivasi Prestasi

Teori ini menyatakan bahwa pegawai memiliki cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dipergunakan tergantung pada dorongan kekuatan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.¹⁹

d. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya perangsang atau pendorong untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai. Pegawai mempunyai kebutuhan dan tujuan yang saling berbeda satu sama lainnya. Hal ini disebabkan motif yang berbeda dalam diri setiap pegawai untuk melakukan pekerjaan.

Indikator-indikator motivasi diantaranya:

1. Bekerja sesuai standar

Artinya pekerjaan dilakukan sesuai standar yang benar sesuai jadwal dan waktu yang telah ditentukan.

2. Senang bekerja

Yaitu suatu kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan karena pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya.

3. Sedikit pengawasan

Suatu keadaan dimana pihak kantor tidak melakukan pengawasan yang terlalu ketat terhadap pegawainya.²⁰

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang

¹⁹ Hasibuan Malayu, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h.113

²⁰ Rivai, Faktor yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Karyawan (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), h.459

lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai.

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.²¹

Sedangkan menurut pandangan Islam juga telah didefinisikan seorang pemimpin yang akan dipatuhi oleh pegawainya, dapat dilihat dari firman Allah pada surah Al Anbiya ayat 73:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ
وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

Artinya : *Kami Telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan Telah kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan Hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah.*

Pada ayat diatas dijelaskan bahwasanya pemimpin haruslah mampu memberikan petunjuk dan motivasi dalam melakukan kebajikan dalam bekerja dan hendaknya perlu diingat pula bahwasanya hanya kepada Allah lah manusia menyembah, maka dari itu pemimpin harus mengingat bahwa apa yang dilakukannya akan ada balasannya di akhirat kelak.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kepemimpinan (*leadership*) adalah aktivitas untuk mempengaruhi pengikutnya guna mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu pemimpin memiliki gaya (*style*) yang berbeda-beda dalam memimpin organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang dibahas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional menunjuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut.

²¹ Rivai&Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013) h.2

Pemimpin Transformasional adalah seorang pemimpin yang memotivasi orang untuk mengorbankan kepentingan pribadi mereka untuk kebaikan kelompok mereka.²²

Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru²³

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan demi perasaan aman.²⁴

Pemimpin transformasional (*transformational leadership*) mirip dengan pemimpin karismatik, namun mereka dibedakan oleh kemampuan istimewa mereka untuk memunculkan inovasi dan perubahan dengan mengakui kebutuhan dan kepentingan pengikut mereka, membantu mereka memandang masalah lama dengan cara baru, dan mendorong mereka untuk mempertanyakan status quo.²⁵

Dari definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan secara sederhana bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan seorang atasan guna mempengaruhi kinerja pegawainya dengan cara memotivasi pegawainya agar bekerja lebih baik dan menghasilkan energi positif di dalam perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dengan konsep kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa percaya, kagum, bangga, loyal, dan hormat kepada atasannya serta termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang melebihi target yang ditentukan bersama. Tipe kepemimpinan ini mendorong para pengikutnya (individu-individu dalam satu

²² Thomas dan Scott, *Manajemen Kepemimpinan Dan Kolaborasi Dalam Dunia Yang Kompetitif* (Jakarta: Salemba Empat, 2009) h.122

²³ Eko Maulana Ali, *Kepemimpinan Integratif Dalam Konteks Good Governace* (Multicerdas Publishing, 2013) h.107

²⁴ Ivancevich, et, al, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006) h.213

²⁵ Richard Daft, *Era Baru Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat, 2010) h.349

organisasi) untuk menghabiskan upaya ekstra dan mencapai apa yang mereka anggap mungkin.

Maka dengan demikian, para pemimpin transformasional membuat para pengikutnya menjadi lebih peka akan pentingnya dan nilai dari hasil pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dan menyebabkan para pengikut memindahkan kepentingan diri sendiri untuk kepentingan organisasi.

Untuk itu bagi seorang pemimpin dengan melihat situasi dari pelaksanaan tugas yang dilakukan adalah dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam menganalisis keadaan atau situasi yang berkembang dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan bawahannya sehingga keberhasilan dalam kepemimpinannya akan terwujud.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan Transformasional yaitu:

- 1) Mereka mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan
- 2) Mereka yang memiliki keberanian
- 3) Mereka mempercayai orang lain
- 4) Mereka sebagai motor penggerak nilai
- 5) Mereka pembelajar sepanjang masa
- 6) Mereka memiliki kemampuan untuk menghadapi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian.
- 7) Mereka Visioner.²⁶

c. Teori Pendekatan Gaya Kepemimpinan Transformasional

Ada pendekatan lebih baru terhadap teori kepemimpinan transformasional yaitu:

²⁶ Suci Ramadhani, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Kesehatan Reg.1 Medan (Medan: UMSU, 2015) h.13

1. Teori Atribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Teori ini mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan Transformasional semata-mata suatu atribusi (penghubungan) yang dibuat orang mengenai individu lain.

2. Teori Kepemimpinan Karismatik

Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribusi dari kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu.²⁷

d. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki indikator sebagai berikut:

1) Kharisma

Kharismatik mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkrit, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen, dan konsisten terhadap setiap keputusan yang diambil, dan menghargai bawahan. Memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga serta mendapatkan respek dan kepercayaan.

Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

2) Inspirasi Motivasi

Inspirasi Motivasi berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu menerapkan standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Mengomunikasikan harapan tinggi menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana.

Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

²⁷ Rivai dan Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, h.9

3) Simulasi Intelektual

Karakter pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Stimulasi Intelektual menunjukkan intelegensi rasional pemecah masalah secara hati-hati, maksudnya pemimpin membantu para pengikut untuk berfikir ulang dengan cara rasional bagaimana cara menganalisis situasi. Dia mendorong agar para pengikutnya menjadi kreatif dan inovatif²⁸

3. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Agar kegiatan yang dilakukan didalam sebuah perusahaan ataupun instansi dapat berjalan dengan baik, tentunya dituntut memiliki fasilitas yang memadai dan lengkap. Karena jika tidak memiliki fasilitas yang dibutuhkan untuk kelancaran kegiatan yang dilaksanakan, maka dapat menimbulkan rasa kurang bersemangat dalam bekerja.

Adanya Fasilitas kerja sangat mendukung para pegawai dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang mempermudah upaya serta memperlancar kerja dalam rangka mencapai tujuan tertentu²⁹

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua, dan lain sebagainya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-

²⁸ Suci Ramadhani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Kesehatan Regional I*, h.16

²⁹ Zakiah, *Pendidikan Ekonomi Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 2010), h.55

fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahannya dapat pula ditingkatkan.³⁰

Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pegawai. Dengan adanya fasilitas memungkinkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai guna mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien..³¹

Allah berfirman dalam surah Al-Israa' ayat 70:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ

وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: *“Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak Adam, kami angkat mereka di daratan dan di lautan, kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik, kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang kami ciptakan.”*

Pada ayat diatas dijelaskan bahwasanya Allah memberikan umat manusia dengan rezeki yang baik-baik. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk lainnya. Maka tidak ada salahnya jika pimpinan memenuhi fasilitas kerja para pegawainya, sebagai bentuk penghargaan kepada para pegawainya.

³⁰ Sudarwan Danim, *Transformasi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) h.63

³¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008) h.117

2) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Fasilitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja yaitu:

1. Pengadaan fasilitas kerja

Yaitu kegiatan menyediakan semua keperluan barang/benda/jasa bagi keperluan pelaksanaan tugas.

2. Pengaturan fasilitas

Kegiatan setelah fasilitas diadakan adalah menyimpan atau meletakkan di tempat yang aman dan terpelihara. Penyimpanan pertama inilah yang di maksud dengan istilah pengaturan.

3. Pemeliharaan

Adalah suatu kegiatan dimana menggunakan fasilitas dengan sesuai prosedur dan tidak di salah gunakan, para pegawai sebaiknya menghindari keisengannya dan dapat menggunakan fasilitas sebaik-baiknya agar tetap awet dan terawat, maka fasilitas perlu di perhatikan juga jangka waktu penggunaannya dan di rawat dengan baik.³²

3) Teori Tentang Fasilitas Kerja

1. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Adalah teori yang di dasarkan pada rasa manusiawi yang memiliki kebutuhan untuk melangsungkan kehidupannya (dalam bekerja) dimana pegawai juga memiliki kebutuhan alamiah seperti buang air, makan, maupun beribadah.

2. Teori Pencapaian Tujuan Organisasi

Adalah teori yang membahas bahwa pemberian fasilitas kerja kepada pegawai bukan semata-mata sebagai pemenuhan kebutuhan sang pegawai saja, tetapi juga agar pegawai dapat bekerja lebih giat dan semangat hingga tujuan organisasi pun dapat berjalan dengan baik dan lancar.³³

³² Asri Laksmi, *Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), h.97

³³ Christina Widya Utami, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), h.121

4) Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas kerja antara lain:

1. Fasilitas Alat Kerja

Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk di gunakan dalam proses bekerja, misalnya komputer dan alat tulis.

2. Fasilitas Kelengkapan Kerja

Merupakan semua benda yang di gunakan untuk menunjang dalam melakukan pekerjaan, misalnya ac, wifi, kursi, dan lain-lain.

3. Fasilitas Sosial

Merupakan fasilitas yang di sediakan instansi atau perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi pegawai dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial, misalnya pelayanan makan dan minum, toilet, tempat ibadah, dan sebagainya.³⁴

B. Kajian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan tentu tidak terlepas dari penelitian terdahulu sebagai landasan dan acuan terhadap arah dari penelitian ini. Berikut tabel kajian terdahulu yang membahas hal serupa seperti yang peneliti lakukan.

³⁴ Fauziah Agustini, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* (Medan: Madenatera, 2011), h.67

Tabel 2.1
Kajian Terdahulu

Pengarang	Topik penelitian	Metode	Hasil/Kesimpulan
Sartika (2015) ³⁵	Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bagian SDM Pada PT.Perkebunan Nusantara Medan	Analisis Statistik Deskriptif dan analisis regresi	Terdapat pengaruh yang positif antara Fasilitas Kerja terhadap motivasi kerja pegawai di PT.Perkebunan Nusantara Medan
Mawar Ningsih (2014) ³⁶	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor PT.Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan	Pendekatan Asosiatif dan Regresi Linier Berganda	Terdapat Hubungan Positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

C. Kerangka Teoritis

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dapat dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang akan

³⁵Sartika, *Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bagian SDM Pada PT. Perkebunan Nusantara Medan* (Medan: UMSU, 2015)

³⁶ Mawar Ningsih, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor PT.Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan* (Medan: UNIMED, 2014)

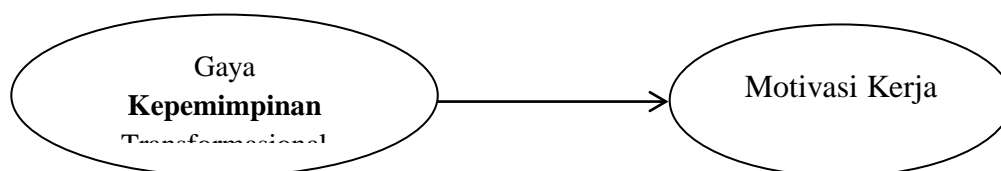
dilakukan . berdasarkan kerangka teori yang ada, maka kerangka konsep yang digunakan sebagai berikut:

1) Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja

Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Berdasarkan kajian teori yang telah disampaikan menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan yang efektif merupakan kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi (contingency). Seperti gaya kepemimpinan transformasional di dalam organisasi berkaitan sangat erat dengan terciptanya motivasi kerja yang dirasakan oleh para pegawai. Karena dengan gaya kepemimpinan transformasional dimana gaya kepemimpinan yang selalu memotivasi pegawai dan bukan hanya sekedar untuk mengamankan posisi kerja di kantor. Gaya kepemimpinan ini juga banyak disukai oleh pegawai karena disini posisi pegawai juga dihargai dalam mengambil keputusan bersama. Sehingga dengan terciptanya kebersamaan tentu membuat rasa nyaman akan pekerjaan itu akan terus bertahan dan pegawai akan meningkatkan kinerja yang diinginkan untuk kemajuan organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain yang ia lihat.³⁷

Berikut kerangka yang menyatakan bahwa gaya pemimpin transformasional akan menghasilkan motivasi kerja.



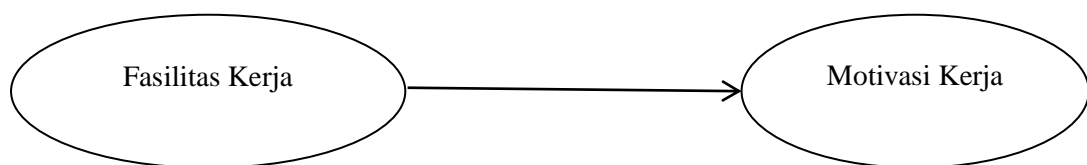
Gambar 2.1

Paradigma Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja³⁸

³⁷ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010) h.303.

2) Pengaruh Antara Fasilitas Kerja dengan Motivasi Kerja

Fasilitas kerja setiap individu didalam sebuah organisasi memiliki kapasitas yang berbeda-beda untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan organisasi. Apabila fasilitas kerja memadai sehingga memicu motivasi kerja pegawai maka tujuan organisasi akan mudah tercapai karena ketika pegawai telah memiliki motivasi kerja, tentu pekerjaan itu akan di kerjakan dengan sungguh-sungguh dan serius, tentunya ini akan membuat tujuan organisasi menjadi mudah untuk di capai.



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja

3) Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja

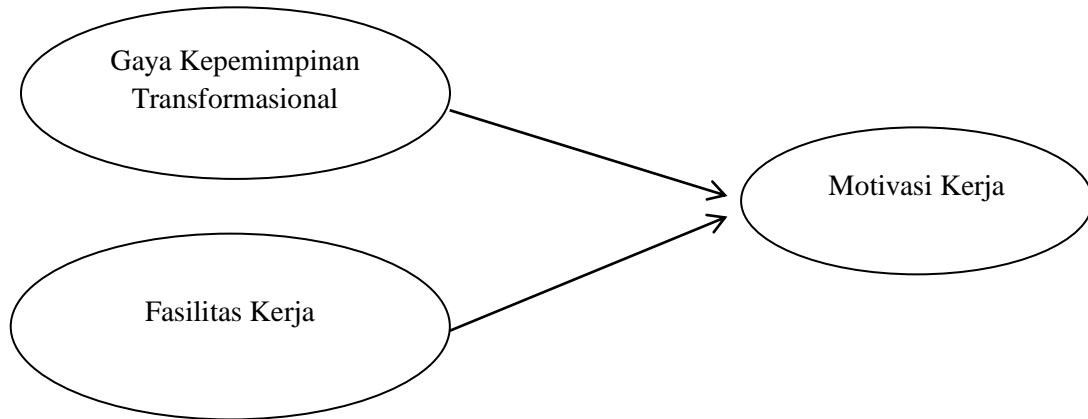
Pemimpin transformasional (*transformational leaders*) mirip dengan pemimpin karismatik, namun mereka dibedakan oleh kemampuan istimewa mereka untuk memunculkan inovasi dan perubahan dengan mengakui kebutuhan dan kepentingan pengikut mereka, membantu mereka memandang masalah lama dengan cara baru.³⁹

Jadi dengan kepemimpinan yang bagus di dalam sebuah organisasi dimana pemimpin yang banyak menciptakan rasa kagum dan membuat pengikut menjadi termotivasi tentu seorang bawahan akan merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya. Apalagi jika seorang pemimpin yang mampu dengan teliti melihat seberapa besar kemampuan atau kapasitas bawahannya dalam menjalankan tugas maka itu akan menjadi kunci dimana pemimpin harus bisa menjadikan

³⁸ Husain Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta Timur: Bumi Aksara, 2011) h.285

³⁹ Richard Daft, *Era Baru Manajemen*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), h.349

bawahannya memiliki potensi yang lebih sehingga melampaui batas yang tidak diperkirakan bawahannya sebelumnya dan tujuan organisasi akan mudah dicapai.



Gambar 2.3

Paradigma Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transmormasional Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja

D. Hipotesa

Berdasarkan batasan masalah dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- Ha¹ : Terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai di kantor KPU Sumatera Utara
- Ha² : Terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor KPU Sumatera Utara
- Ha³ : Terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara gaya kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pada kantor KPU Sumatera Utara
- Ho¹ : Tidak Terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai di kantor KPU Sumatera Utara
- Ho² : Tidak Terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor KPU Sumatera Utara

Ho³ : Tidak Terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara gaya kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pada kantor KPU Sumatera Utara

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif artinya bahwa peneliti ingin mengungkapkan tema yang diangkat secara mendalam. Penelitian deskriptif menurut kuncoro adalah Suatu penelitian yang berupaya untuk mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya sehingga hanya akan mengungkapkan fakta-fakta.⁴⁰

Penelitian yang bersifat deskriptif, bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala dan gejala lain dalam masyarakat. Dalam hal ini mungkin sudah hipotesa tergantung dari sedikit banyaknya pengetahuan tentang masalah yang bersangkutan. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian rinci mengenai kantor Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara dari segi kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja, dan motivasi kerja kepada para pegawai yang bekerja di kantor tersebut.

Penelitian ini dilakukan dengan metode pencatatan angka atas pengamatan fakta yang berhasil dilihat. Dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui secara angka dari gambaran hal-hal yang mempengaruhi motivasi kerja.

Selain itu, pengumpulan data dilakukan melalui dokumen-dokumen maupun wawancara dalam memahami realitas. Dalam penelitian ini menjawab terhadap masalah yang ada dengan cara mengidentifikasi dan menjelaskan hubungan antara variabel penelitian.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Prosesnya berawal dari teori, selanjutnya dengan menggunakan logika deduktif diturunkan hipotesis penelitian yang disertai pengukuran dan

⁴⁰ Kuncro Mudrajat *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis* (Jakarta: Erlangga, 2003), h 124.

operasionalisasi konsep, maka generalisasi empiris yang bersandar pada statistik, sehingga dapat disimpulkan sebagai temuan penelitian.

B. Tempat dan Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di kantor Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara (KPU SU), yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan Nomor 35 Medan **dan waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari 2017 sampai dengan bulan Oktober 2017.**

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek berdasarkan pengukuran yang diambil penelitian.⁴¹ Dalam hal ini populasi pegawai yang terdata pada kantor KPU Sumatera Utara berjumlah 58 orang.

b. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel yang diambil berjumlah 58 orang.

D. Sumber Data

Kegiatan yang dilakukan sehubungan dengan penulisan penelitian ini, antara lain dengan mencari dan mengumpulkan data dengan klasifikasi sebagai berikut

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh penulis dari lapangan (*field research*). Dalam hal ini penulis menggunakan metode pengumpulan data kuesioner.
- b. Data sekunder yang di gunakan sebagai pelengkap dari data primer di peroleh dari *library search*, terutama dari *text books*, majalah, surat kabar, dan bulletin, catatan-catatan, laporan, serta literatur penunjang lainnya.

⁴¹ Arfan Ikhsan dan Imam Ghozali, *Metodologi Penelitian: Untuk Akuntansi dan Manajemen*, (Medan: Maju, 2006), hal. 83.

E. Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi preferensi pegawai kantor KPU Sumatera Utara yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan motivasi kerja pegawai (Y). Secara ringkas definisi dari variabel penelitian ini dijabarkan dalam definisi operasional sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	Adalah suatu cara pemimpin memotivasi orang untuk mengorbankan kepentingan pribadi mereka untuk kebaikan kelompok	1. Karisma 2. Inspirasi 3. Stimulasi intelektual	Likert
Fasilitas Kerja (X_2)	Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang mempermudah upaya serta memperlancar kerja dalam rangka mencapai tujuan tertentu	1. Fasilitas alat kerja 2. Fasilitas kelengkapan kerja 3. Fasilitas sosial	Likert
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi kerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian guna menerangkan kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab	1. Bekerja sesuai standart 2. Senang bekerja 3. Sedikit pengawasan	Likert

	timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja		
--	--	--	--

F. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah kuisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada pegawai untuk dijawab.

Dalam penyusunan kuisioner ini penulis menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Pengukuran semua variabel terhadap pegawai dilakukan dengan menggunakan skala *likert*, yaitu dengan memberikan skors antara 1 sampai 5 untuk setiap jawaban yang dipilih dengan penilaian sebagai berikut :

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Ragu-Ragu	= 3
Kurang setuju	= 2
Tidak setuju	= 1

Angket yang telah dikumpulkan kemudian akan di uji reabilitasnya untuk melihat apakah ada data yang harus digugurkan atau tidak. Setelah diuji, tahap selanjutnya adalah mengelola data yang ada dengan program *SPSS* versi 19 *for windows*.

G. Teknik Analisis Data

Setelah menyelesaikan seluruh kuisioner, penulis melakukan editing dan kemudian membuat kategori sesuai dengan variabel yang akan diukur. Kategori tersebut kemudian decoding untuk masuk dalam pengolahan data. Untuk mendukung hasil penelitian, data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan alat statistik melalui bantuan program *SPSS* versi 19 *for windows*.

Adapun pengujian-pengujian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Validitas

Yaitu uji untuk mengukur apakah kuesioner yang digunakan dapat mengukur variabel yang akan diukur dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Yaitu untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrumen tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur objek atau responden dengan cronbach alpha $> 0,60$ maka data dikatakan reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik, yaitu dalam penggunaan regresi, terdapat dua asumsi dasar yang terpenting sebagai syarat penggunaan metode regresi. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Asumsi tersebut adalah asumsi tentang normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas :

a) Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi, uji data dalam variabel regresi yang digunakan bertujuan untuk mengetahui bahwa distribusi data dalam variabel yang akan digunakan telah terdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dalam penelitian ini dilihat dari normalitas nilai residual dengan menggunakan uji statistik berdasarkan nilai *Kolmogrov Smirnov* dengan pedoman data dikatakan normal jika nilai *probability-value* $> 0,05$.

b) Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik adalah jika tidak ditemukannya korelasi antara variabel independen dengan asumsi $VIF < 10$ maka data tersebut berarti tidak terjadi multikolinieritas`.

c) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Model yang digunakan adalah dengan menggunakan grafik scatterplot dimana titik residual tidak membentuk pola maka data dikatakan bebas dari uji penyakit tentang heterokedastisitas.

4. Uji Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di kantor KPU Sumatera Utara maka digunakan uji regresi linier berganda untuk menguji hipotesis satu sampai tiga. Hipotesis pertama sampai lima diuji dengan menentukan tingkat signifikansi dengan uji simultan (Uji F_{test} dan R^2) dan Uji parsial (uji t_{test}) sebagai berikut :

- a) Uji Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Apabila determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, dan bila (R^2) mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independent adalah besar terhadap variabel dependent. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independent yang diteliti terhadap variabel dependent.
- b) Uji F -test untuk menguji pengaruh simultan pada gaya kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi kerja pegawai pada kantor KPU Sumatera Utara. Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu:

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau nilai p -value pada kolom *sig.* < *level of significant* (α) 5%.

Ho diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, atau nilai $p\text{-value}$ pada kolom *sig.* $> \text{level of significant } (\alpha) 5\%$.

- c) Uji *t-test* digunakan untuk menguji pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi kerja pegawai pada kantor KPU Sumatera Utara. Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu:

Ha diterima jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai $p\text{-value}$ pada kolom *sig.* $< \text{level of significant } (\alpha) 5\%$.

Ho diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau nilai $p\text{-value}$ pada kolom *sig.* $> \text{level of significant } (\alpha) 5\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat Kantor Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara

Asas kerakyatan mengandung arti bahwa kedaulatan ada pada rakyat. Segala Hukum (recht, peraturan perundang-undangan) haruslah bersandar pada perasaan keadilan dan kebenaran yang hidup dalam hati rakyat banyak, dan aturan penghidupan haruslah sempurna dan berharga bagi rakyat kalau ia beralasan kedaulatan rakyat.

Pada Periode Soeharto (1971-1997) Pasca pemerintahan Presiden Soekarno, MPRS menetapkan Soeharto sebagai pejabat Presiden pada 12 Maret 1967 dan tanggal 27 Maret 1968 Soeharto ditetapkan menjadi Presiden sesuai hasil Sidang Umum MPRS (TAP MPRS No. XLIV/MPRS/1968). Selama 32 tahun Presiden Soeharto memimpin bangsa Indonesia, telah terjadi enam kali penyelenggaraan Pemilu untuk memilih anggota DPR, DPRD tingkat I dan DPRD tingkat II. Pada era ini presiden dipilih oleh MPR.

KPU yang ada sekarang merupakan KPU keempat yang dibentuk sejak era Reformasi 1998. KPU pertama (1999-2001) dibentuk dengan Keppres No 16 Tahun 1999, beranggotakan 53 orang anggota, dari unsur pemerintah dan Partai Politik. KPU pertama dilantik Presiden BJ Habibie. KPU kedua (2001-2007) dibentuk dengan Keppres No 10 Tahun 2001, beranggotakan 11 orang, dari unsur akademis dan LSM. KPU kedua dilantik oleh Presiden Abdurrahman Wahid (Gus Dur) pada tanggal 11 April 2001.

KPU ketiga (2007-2012) dibentuk berdasarkan Keppres No 101/P/2007 yang berisikan tujuh orang anggota yang berasal dari anggota KPU Provinsi, akademisi, peneliti dan birokrat dilantik tanggal 23 Oktober 2007 minus Syamsulbahri yang urung dilantik Presiden karena masalah hukum.

Untuk menghadapi pelaksanaan Pemilihan Umum 2009, image KPU harus diubah sehingga KPU dapat berfungsi secara efektif dan mampu memfasilitasi pelaksanaan Pemilu yang jujur dan adil. Terlaksananya Pemilu yang jujur dan adil tersebut merupakan faktor penting bagi terpilihnya wakil rakyat yang lebih

berkualitas, dan mampu menyuarakan aspirasi rakyat. Sebagai anggota KPU, integritas moral sebagai pelaksana pemilu sangat penting, selain menjadi motor penggerak KPU juga membuat KPU lebih kredibel di mata masyarakat karena didukung oleh personal yang jujur dan adil.

Tepat tiga tahun setelah berakhirnya penyelenggaraan Pemilu 2004, muncul pemikiran di kalangan pemerintah dan DPR untuk meningkatkan kualitas pemilihan umum, salah satunya kualitas penyelenggara Pemilu. Sebagai penyelenggara pemilu, KPU dituntut independen dan non-partisan.

Untuk itu atas usul inisiatif DPR-RI menyusun dan bersama pemerintah mensyahkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu. Sebelumnya keberadaan penyelenggara Pemilu terdapat dalam Pasal 22-E Undang-undang Dasar Tahun 1945 dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2003 Tentang Pemilu DPR, DPD dan DPRD, Undang-undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Pemilu Presiden dan Wakil Presiden.

Dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu diatur mengenai penyelenggara Pemilihan Umum yang dilaksanakan oleh suatu Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. Sifat nasional mencerminkan bahwa wilayah kerja dan tanggung jawab KPU sebagai penyelenggara Pemilihan Umum mencakup seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sifat tetap menunjukkan KPU sebagai lembaga yang menjalankan tugas secara berkesinambungan meskipun dibatasi oleh masa jabatan tertentu. Sifat mandiri menegaskan KPU dalam menyelenggarakan Pemilihan Umum bebas dari pengaruh pihak mana pun.

Perubahan penting dalam undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu, meliputi pengaturan mengenai lembaga penyelenggara Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah; Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden; serta Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang sebelumnya diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan kemudian disempurnakan dalam 1 (satu) undang-undang secara lebih komprehensif.

Dalam undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu diatur mengenai KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota sebagai lembaga penyelenggara pemilihan umum yang permanen dan Bawaslu sebagai lembaga pengawas Pemilu. KPU dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta dalam hal penyelenggaraan seluruh tahapan pemilihan umum dan tugas lainnya. KPU memberikan laporan Presiden kepada Dewan Perwakilan Rakyat.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu juga mengatur kedudukan panitia pemilihan yang meliputi PPK, PPS, KPPS dan PPLN serta KPPSLN yang merupakan penyelenggara Pemilihan Umum yang bersifat ad hoc. Panitia tersebut mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan semua tahapan penyelenggaraan Pemilihan Umum dalam rangka mengawal terwujudnya Pemilihan Umum secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil.

Dalam rangka mewujudkan KPU dan Bawaslu yang memiliki integritas dan kredibilitas sebagai Penyelenggara Pemilu, disusun dan ditetapkan Kode Etik Penyelenggara Pemilu. Agar Kode Etik Penyelenggara Pemilu dapat diterapkan dalam penyelenggaraan Pemilihan Umum, dibentuk Dewan Kehormatan KPU, KPU Provinsi, dan Bawaslu.

Di dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2003 Tentang Pemilu DPR, DPD dan DPRD, jumlah anggota KPU adalah 11 orang. Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu, jumlah anggota KPU berkurang menjadi 7 orang. Pengurangan jumlah anggota KPU dari 11 orang menjadi 7 orang tidak mengubah secara mendasar pembagian tugas, fungsi, wewenang dan kewajiban KPU dalam merencanakan dan melaksanakan tahap-tahap, jadwal dan mekanisme Pemilu DPR, DPD, DPRD, Pemilu Presiden/Wakil Presiden dan Pemilu Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah.

Menurut Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu, komposisi keanggotaan KPU harus memperhatikan keterwakilan perempuan sekurang-kurangnya 30% (tiga puluh persen). Masa keanggotaan KPU 5 (lima) tahun terhitung sejak pengucapan sumpah/janji.

Penyelenggara Pemilu berpedoman kepada asas : mandiri; jujur; adil; kepastian hukum; tertib penyelenggara Pemilu; kepentingan umum; keterbukaan; proporsionalitas; profesionalitas; akuntabilitas; efisiensi dan efektivitas.

Cara pemilihan calon anggota KPU-menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu-adalah Presiden membentuk Panitia Tim Seleksi calon anggota KPU tanggal 25 Mei 2007 yang terdiri dari lima orang yang membantu Presiden menetapkan calon anggota KPU yang kemudian diajukan kepada Dewan Perwakilan Rakyat untuk mengikuti fit and proper test. Sesuai dengan bunyi Pasal 13 ayat (3) Undang-undang N0 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu, Tim Seleksi Calon Anggota KPU pada tanggal 9 Juli 2007 telah menerima 545 orang pendaftar yang berminat menjadi calon anggota KPU. Dari 545 orang pendaftar, 270 orang lolos seleksi administratif untuk mengikuti tes tertulis. Dari 270 orang calon yang lolos tes administratif, 45 orang bakal calon anggota KPU lolos tes tertulis dan rekam jejak yang diumumkan tanggal 31 Juli 2007.

B. Makna dan Arti Lambang Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara



Gambar 4.1 Lambang Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara

Sumber: Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara,2017

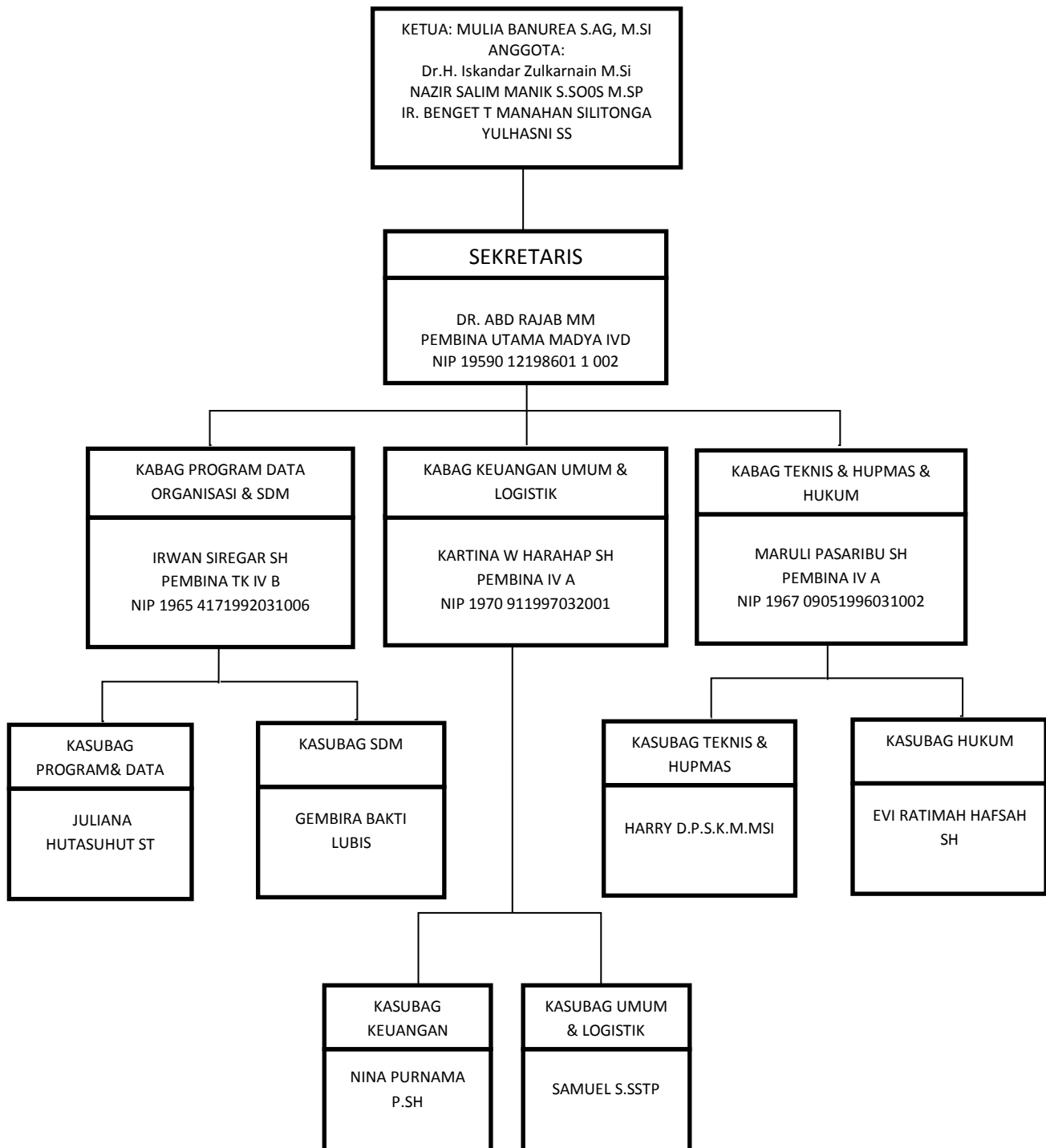
Arti Lambang KPU:

1. Bentuk lambang secara umum menggambarkan daun pintu dengan tiga buah engsel, melambangkan peran KPU sebagai pembuka generasi baru dalam kepengurusan organisasi HMK.
2. Bentuk dasar pintu berupa persegi, melambangkan keyakinan diri, kekompakan, ketegasan dalam mengambil kebijakan, dan ketekunan bekerja dalam KPU.
3. Bentuk pintu mempunyai sudut bulat, melambangkan keluwesan gerak langkah KPU dalam mengemban tugasnya dan mampu berkreaitivitas serta mengambil kebijakan yang selaras dengan tujuan HMK.
4. Tiga buah engsel daun pintu melambangkan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat sebagai landasan kerja KPU maupun HMK.
5. Tulisan KPU, HMK FMIPA UNDIP berarti bahwa lambang tersebut adalah lambang Komisi Pemilihan Umum Himpunan Mahasiswa Kimia Fakultas MIPA Universitas Diponegoro.
6. Bentuk tulisan adalah huruf kecil (non-kapital), melambangkan KPU senantiasa bersedia membuka diri dan bekerja sama, tidak merasa besar hati, serta mampu melangkah ke arah yang lebih baik dalam setiap masa.
7. Gambar kotak suara serta surat suara yang dimasukkan menggambarkan bahwa pelaksanaan suksesi yang diprogramkan oleh KPU dilaksanakan secara luber dan jurdil

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat sebagai berikut.

STRUKTUR ORGANISASI KOMISI PEMILIHAN UMUM SUMATERA UTARA



Gambar 4.2: Struktur Orgtanisasi Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara

Sumber: Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara,2017

Terdapat lima orang anggota komisioner diantaranya:

1. Mulia Banurea S,Ag M.Si
2. Nazir Salim Manik S.Sos M.Sp
3. Yulhasni SS M.Si
4. Benget Manahan Silitonga
5. Dr.H. Iskandar Zulkarnain M.Si

Pemimpin KPU tidak hanya satu, tetapi kelima orang komisioner ini merupakan paket pimpinan kolektif, dimana ketua dipilih dari kelima anggota komisioner ini sebagai fasilitator (dari kelima anggota komisioner, Mulia Banurea S,Ag M.Si terpilih sebagai ketua KPU Sumatera Utara) dan terdapat 53 orang pegawai ASN maupun honorer yang bekerja di sekretariat KPU Sumatera Utara, berikut daftar nama dan jabatan pegawai sekretariat KPU Sumatera Utara:

Tabel 4.1

**DAFTAR NAMA DAN JABATAN PEGAWAI SEKRETARIAT KOMISI
PEMILIHAN UMUM PROVINSI SUMATERA UTARA**

NO	NAMA	NOMOR INDUK PEGAWAI	JABATAN
1	Dr. Drs. Abd Rajab, M.M	19590812198601 1 002	Sekretaris
2	A. Irwan Zuhdi Siregar. SH	19650417199203 1 006	Kabag Program, Data Organisasi dan SDM
3	Kartina Waty Harahap, SH	19670911199703 2 001	Kabag Keuangan, Umum dan Logistik
4	Maruli Pasaribu, SH	19670905199603 1 002	Kabag Hukum, Teknis dan Hupmas
5	Gembira Bakti Lubis	19600817198110 1 001	Kasubbag Organisasi dan

			SDM
6	Samuel Simangunsong, SSTP,MM	19781202199711 1 001	Kasubbag Umum dan Logistik
7	Harry Dharma Putra, S.Kom, M.Si	19780621200502 1 002	Kasubbag Teknis dan Hupmas
8	Evy Ratimah Hafsah, SH, M.Hum	19750831200902 2 003	Kasubbag Hukum
9	Nina Purnama Pasaribu, SH	19761008200811 2 001	Kasubbag Keuangan
10	Juliana Hutasuhut, ST	19810701200912 2 004	Kasubbag Program Data
11	Hendri Hasibuan, S.Sos	19660123200701 1 005	Staff Pelaksana Subbag Umum dan Logistik
12	Otto Oktavian, SE, MAP	19740331200902 1 001	Staff Pelaksana Subbag Teknis dan Hupmas
13	Hedwin Ariyanto Parsaulian, SH	19820814200912 1 004	Staff Pelaksana Subbag Program dan Data
14	Susi Elfrida Marpaung, ST	19810915200902 2 006	Staff Pelaksana Subbag Hukum
15	Zulham Almansuri Nasution, SE	19840216200811 1 001	Staff Pelaksana Subbag Keuangan
16	M. Taufik Hidayat Siregar, SE	19830327201012 1 002	Staff Pelaksana Subbag Keuangan
17	Ramdani Agustina Harahap, SE	19800808200912 2 001	Staff Pelaksana Program dan Data
18	Ikhvan Fuady, SE	19840419200902 1 005	Staff Pelaksana Subbag Umum dan

			Logistik
20	Nora Yunita, S. IP	19860511201012 2 001	Bendahara
21	Marisa Irsanya, S.IP	19820616201012 2 001	Staff Pelaksana Subbag Teknis dan Hupmas
22	Serenity Deliver Refisis, SH	19851129201012 2 002	Staff Pelaksana Subbag Program dan Data
23	Liza Marlina, SH	19731204201212 2 002	Staff Pelaksana Subbag Umum dan Logistik
24	Mindo H.Simbolon, ST	19730424201212 1 002	Staff Pelaksana Subbag Hukum
25	Imelda, SH	19760130200811 2 002	Staff Pelaksana Subbag Keuangan
26	Linda Sarwanti, ST	19710323199003 1 001	Staff Pelaksana Subbag Umum dan Logistik
27	Asniawati Hasibuan, SH	19821023201212 2 004	Staff Pelaksana Subbag Teknis dan Hupmas
28	Rina Zuraina, S.Sos	19811114381612 2 002	Staff Pelaksana Subbag Hukum
39	Neni Rafiani, SH	19771013201212 2 003	Staff Pelaksana Subbag Teknis dan Hupmas
30	Desy Handayani, M, SE	19821211200902 2 003	Staff Pelaksana Subbag Keuangan
31	Surya Elvino Rambe, S.Sos	19811110200902 1	Staff Pelaksana

		008	Subbag Teknis dan Hupmas
32	Hendra M.Nur, S.Sos	19840531200912 1 003	Staff Pelaksana Subbag Teknis dan Hupmas
34	Fairouz Moehammad, S.Sos	19850730200912 2 003	Staff Pelaksana Subbag Hukum
35	Dana Permana, S.Sos	19851207201023 1 007	Staff Pelaksana Subbag Program dan Data
36	Melvin Hendro Yanto Simanjuntak, SH	19870550301012 1 007	Staff Pelaksana Subbag Hukum
37	Febri Rahmadsyah Harahap, A.Md	19850217200992 1 004	Staff Pelaksana Subbag Keuangan
38	Lili Puteri Handayani, A.Md	19850609200912 2 010	Staff Pelaksana Subbag Organisasi dan SDM
39	Ari Abroni Rangkuti, A.Md	19801026200912 1 001	Staff Pelaksana Subbag Organisasi dan SDM
40	Khairina Fauziah, A.Md	19890313200912 2 001	Staff Pelaksana Subbag Program dan Data
41	Dedy Setiawan	19750225300811 1 001	Staff Pelaksana Subbag Organisasi dan SDM
42	Ari Mulya Tri Wahyuni	19810127200212 2 003	Staff Pelaksana Subbag Organisasi dan SDM
43	Teguh Wahyudi Siregar	19810219201212 1	Staff Pelaksana

		003	Subbag Organisasi dan SDM
44	Ari Hastomo	19850803201212 1 002	Staff Pelaksana Subbag Umum dan Logistik
45	Ahmad Rivai Siregar	19720323201212 1 002	Staff Pelaksana Subbag Umum dan Logistik
46	Aprijal Sembiring	19810409201212 1 004	Staff Pelaksana Subbag Umum dan Logistik
47	Zulkipli	19621104201212 1 002	Staff Pelaksana Subbag Umum dan Logistik
48	Fika Asharina Kairkhum	-	Staff Pelaksana Subbag Umum dan Logistik
49	Hesty Frida Rahayu, SH	-	Staff Pelaksana Subbag Umum dan Logistik
50	Nurkholida	-	Staff Pelaksana Subbag Umum dan Logistik
51	Ali Muhamad	-	Staff Pelaksana Subbag Keuangan
52	M. Bahri Nasution	-	Tenaga Kebersihan
53	Lingga Armada	-	Tenaga satpam

Sumber: Data diolah oleh bagian Umum&Logistik kantor KPU Sumatera Utara (2017)

D. Visi dan Misi

Dalam organisasi tentunya harus memiliki tujuan yang sama, agar organisasi dapat bergerak harus disusun dalam sebuah konsep, maka organisasi tersebut harus memiliki Visi dan Misi. Begitu pula dengan Kantor Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara dimana Visi dan Misinya terpampang jelas di lobby kantor Komisi Pemilihan Umum sebagai berikut.

1. Visi

Menjadi Penyelenggara Pemilihan Umum Yang Mandiri, Profesional, dan Berintegritas untuk Terwujudnya Pemilu yang LUBER dan JURDIL.

2. Misi

1. Membangun SDM yang kompeten sebagai upaya menciptakan Penyelenggara Pemilu yang Profesional;
2. Menyusun Regulasi di bidang Pemilu yang memberikan kepastian hukum, progresif dan partisipatif;
3. Meningkatkan kualitas pelayanan pemilu khususnya untuk para pemangku kepentingan dan umumnya untuk seluruh masyarakat;
4. Meningkatkan partisipasi dan kualitas pemilih melalui sosialisasi dan pendidikan pemilih yang berkelanjutan;
5. Memperkuat Kedudukan Organisasi dalam Ketatanegaraan;
6. Meningkatkan integritas Penyelenggara Pemilu dengan memberikan pemahaman secara intensif dan komprehensif khususnya mengenai kode etik penyelenggaraan pemilu;
7. Mewujudkan penyelenggara Pemilu yang efektif dan efisien, transparan, akuntabel, dan aksesabel.

E. Lokasi Kantor Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara

Kantor Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara berletak di Jalan Perintis Kemerdekaan No.35 Medan Sumatera Utara.

F. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran dari data yang telah dikumpulkan dalam suatu penelitian.

a. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskriptif frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	37	63
Wanita	21	37
Total	58	100

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan hasil tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden pria berjumlah 37 atau 63%, dan ini lebih banyak dari pada responden wanita yang berjumlah 21 atau 37% dari total responden 58.

b. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Hasil deskriptif frekuensi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3

Deskriptif frekuensi responden berdasarkan usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
18-30	25	43
31-40	27	47
> 41	6	10

Total	58	100
-------	----	-----

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui jumlah responden yang berusia 18-30 adalah yang terbanyak yang berjumlah 25 atau 43%, kemudian 31-40 berjumlah 27 atau 47%, > 41 berjumlah 11 orang atau 10%.

c. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskriptif frekuensi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4

Deskriptif frekuensi responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA	13	22
D3	9	15
Strata 1 (S1)	34	57
Strata 2 (S2)	2	6
Jumlah	58	100%

Sumber : Data diolah 2017

Pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 58 responden, sebanyak 22 orang (22%) berpendidikan terakhir pada tingkat SMA, 9 orang (15%) berpendidikan terakhir pada tingkat D3, 34 orang (57%) berpendidikan terakhir pada tingkat S1 dan 2 orang (6%) berpendidikan terakhir pada tingkat S2.

G.Hasil Analisis Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung atau nilai pearson corellation dengan nilai r tabel. Dengan kriteria, apabila r hitung > dari r tabel maka butir pernyataan dari kuisioner dinyatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan *SPSS 19* dimana hasil validitas dari pernyataan dapat dilihat berdasarkan output spss.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,605	0,258	Valid
2	0,474	0,258	Valid
3	0,538	0,258	Valid
4	0,333	0,258	Valid
5	0,547	0,258	Valid
6	0,390	0,258	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 19, 2017

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuisioner variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,486	0,258	Valid
2	0,612	0,258	Valid
3	0,470	0,258	Valid
4	0,404	0,258	Valid
5	0,286	0,258	Valid
6	0,484	0,258	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 19, 2017

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuisioner variabel Fasilitas Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,425	0,258	Valid
2	0,700	0,258	Valid
3	0,743	0,258	Valid
4	0,457	0,258	Valid
5	0,383	0,258	Valid
6	0,349	0,258	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 19, 2017

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuisioner variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukur dapat menunjukkan akurasi dan konsistensi butir pertanyaan. Untuk menguji reliabilitas data digunakan pengukur Cronbach Alpha. Cronbach Alpha merupakan salah satu koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan. Skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai Cronbach Alphaminimal 0,60.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang memiliki validitas, untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi, walaupun digunakan dalam waktu yang berbeda, atau dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang serupa.

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas	Keterangan
X1	0.754	0.600	Reliabel
X2	0.797	0.600	Reliabel
Y	0.703	0.600	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 19, 2017

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas semua variabel adalah reliabel karena memiliki Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,600 seperti terlihat pada Tabel 4.8 dengan demikian, setiap pernyataan pada kuisisioner tersebut dapat dianalisa lebih lanjut.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Salah satunya adalah dengan cara **uji normalitas data**. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Jadi tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui model analisis yang tepat dalam suatu penelitian. Penelitian uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji normalitas

Untuk mengetahui tidak normal atau apakah didalam model regresi, variabel X_1 dan X_2 dan variabel Y atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat berdasarkan Uji Kolmogorov Smirnov, grafik histogram dan *P-Plot of Regression Standardized Residual*.

Uji Kolmogorov Smirnov digunakan untuk melihat apakah suatu data dapat dikatakan normal atau tidak, dengan asumsi, apabila nilai signifikan yang dihasilkan $> 0,05$, maka distribusi datanya dapat dikatakan normal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

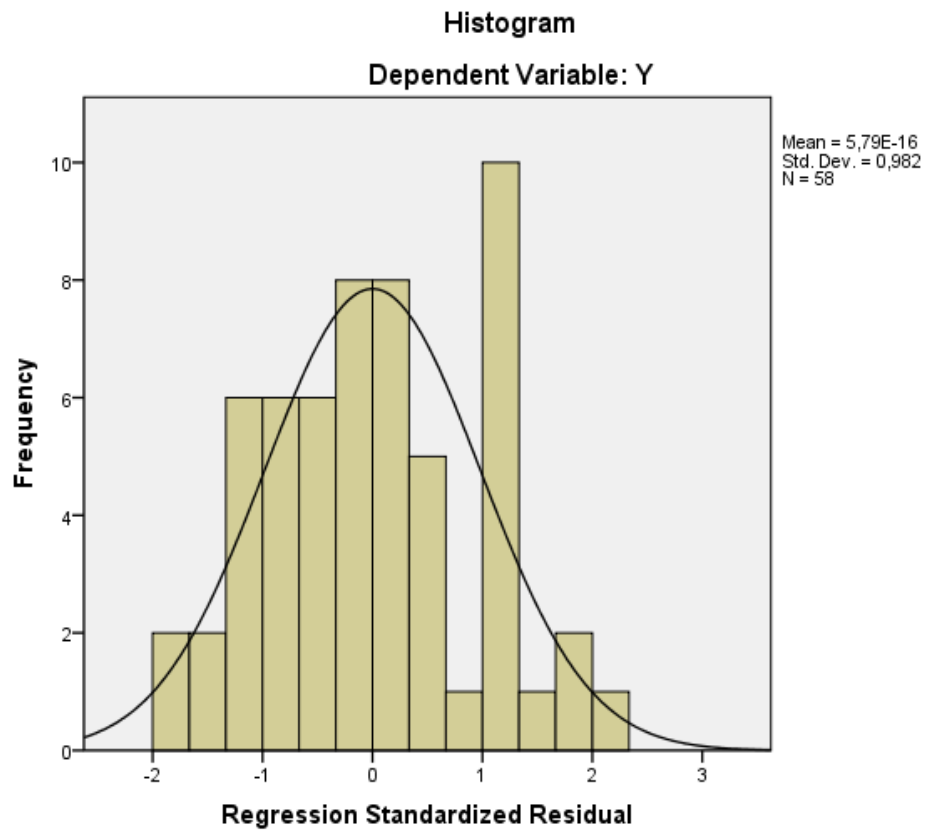
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Gaya Kepemimpinan Transformasional	Fasilitas Kerja	Motivasi
N		58	58	58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23,5313	23,8281	17,6406
	Std. Deviation	2,27456	2,62197	2,04215
Most Extreme Differences	Absolute	,129	,126	,148
	Positive	,090	,099	,117
	Negative	-,029	-,026	-,048
Kolmogorov-Smirnov Z		1,028	1,008	1,184
Asymp. Sig. (2-tailed)		,321	,241	,221

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah dengan SPSS 19, 2017

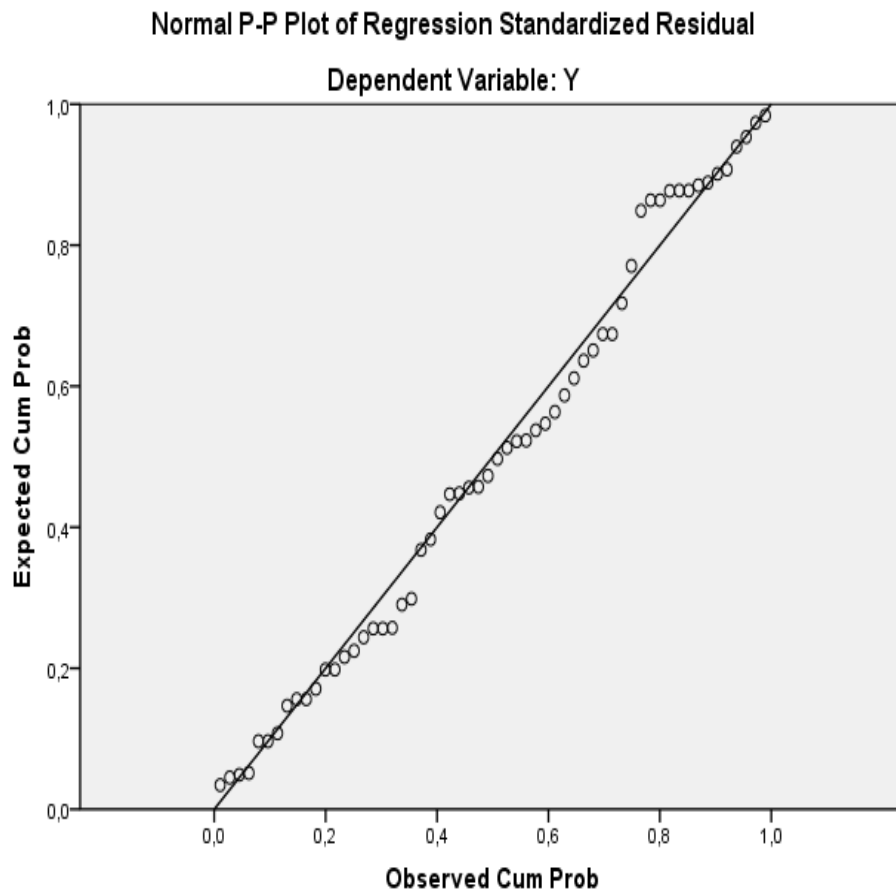
Berdasarkan tabel hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa output yang dihasilkan dari masing-masing variabel memiliki nilai signifikan $> 0,05$, yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional $0,321 > 0,05$, Fasilitas Kerja $0,241 > 0,05$ dan Motivasi $0,221 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal



Gambar 4.3: Uji Normalitas dengan histogram

Sumber : Data diolah dengan SPSS 19, 2017

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa seluruh variabel berdistribusi normal, hal ini dikarenakan kurva histogram membentuk pola lonceng atau parabola.



Gambar 4.4 Uji Normalitas dengan P-P Plot

Sumber : Data diolah dengan SPSS 19, 2017

Berdasarkan Gambar 4.4, dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas di gunakan untuk melihat apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas.

Kriteria pengujian multikolinearitas dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) adalah :

1. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka dapat diartikan terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.
2. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,0 maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,178	4,061			
X1	,108	,138	,100	,939	1,064
X2	,390	,138	,360	,939	1,064

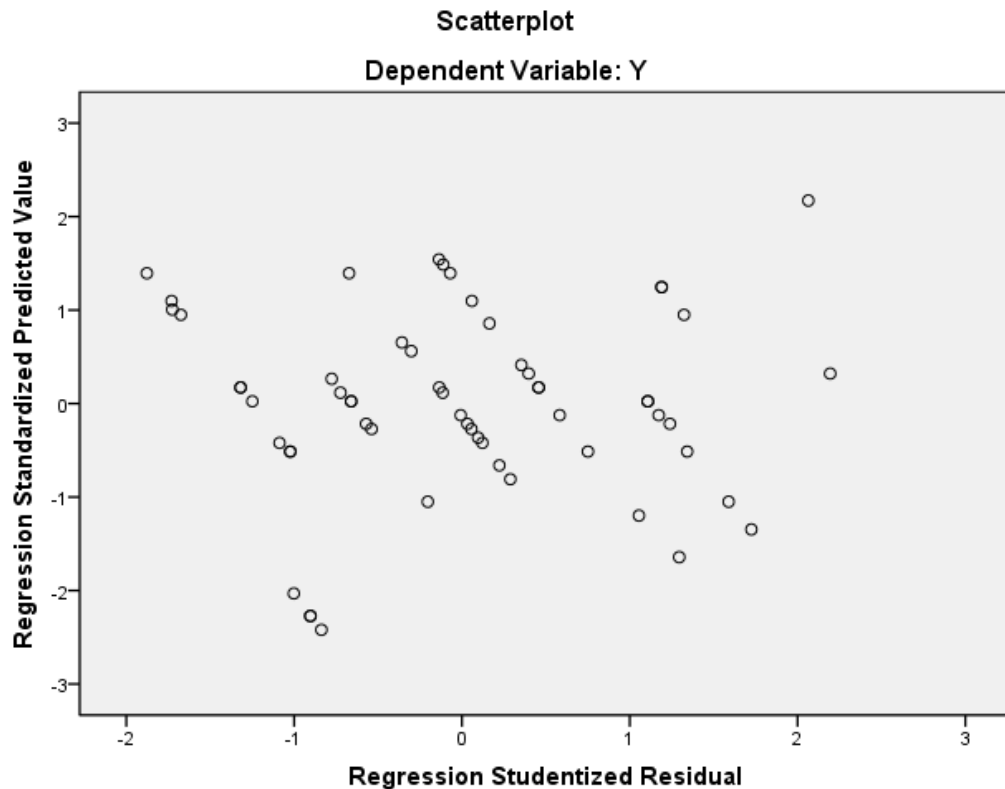
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah dengan SPSS 19, 2017

Berdasarkan hasil data maka dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja dibawah 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi karena adanya perubahan situasi yang tidak tergambar dalam spesifikasi model regresi. Dalam pengujian ini menggunakan diagram pancar residual. Hasil Uji Heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.5



Gambar 4.5 Hasil Analisis Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah dengan SPSS 19, 2017

Berdasarkan Gambar 4.5 dapat di ketahui bahwa titik-titik menyebar mengumpul serta menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu y, hal ini menunjukan tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, metode analisi yang digunakan adalah analisis. regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperoleh persamaan regresi dengan cara memasukan perubahan satu demi satu, sehingga dapat diketahui pengaruh yang palingkuat hingga yang paling lemah. Untuk menentukan persamaan regresi dan melihat pengaruh setiap

variabel, dapat dilihat berdasarkan dari hasil uji f, uji t dan uji determinant dibawah ini.

a. Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen,

Tabel 4.11
Hasil Uji F antara Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,070	2	15,035	5,126	,009 ^a
	Residual	161,310	55	2,933		
	Total	191,379	57			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah dengan SPSS 19, 2017

Hasil uji simultan atau uji F test dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 5,269 dengan nilai sig 0,011. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} 5,126 > F_{tabel} 3,16$ dengan nilai sig $0,009 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini atau H_1 dapat diterima yaitu, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi secara simultan

b. Analisis Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat.

Tabel 4.12
Hasil Uji t Statistik antara Variabel

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,178	4,061		2,752	,008
	X1	,108	,138	,100	2,780	,009
	X2	,390	,138	,360	2,818	,007

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai constant = 11,178, X_1 = 0,108 dan X_2 = 0,390, dengan nilai signifikan masing-masing sebesar 0,009 dan 0,007. Maka untuk hipotesis pertama H_1 variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan nilai sig 0,009 < 0,05 dapat di terima, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara, dan hipotesis kedua H_1 variabel Fasilitas Kerja dengan nilai sig 0,007 < 0,05 dapat diterima yaitu Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi, dengan persamaan.

$$Y = 11,178 + 0,108X_1 + 0,390X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan diatas, maka hasil persamaan regresi berganda dapat berarti :

- 1) Konstanta sebesar 11,178 yang berarti, jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Fasilitas Kerja diasumsikan tetap, maka Motivasi akan mengalami peningkatan sebesar 11,178
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,108 X_1 , hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional meningkat dan variabel bebas lainnya tetap, maka variabel Motivasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,108 X_1 .
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel Fasilitas Kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,390 X_2 , hal ini dapat diartikan bahwa jika Motivasi mengalami peningkatan dan variabel bebas lainnya tetap, maka Motivasi akan meningkat sebesar 0,390 X_2 .

c. Analisis Uji Determinant (R^2)

Uji determinant digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4.13

Tabel 4.13
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 ^a	,757	,726	1,71257

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diketahui bahwa nilai R^2 adalah 0,757. Hal ini berarti 75,7% Motivasi Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Fasilitas Kerja (X2). Sedangkan sisanya 24,3% di jelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

H. Pembahasan

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Motivasi karyawan secara signifikan terlihat dari uji t dimana $t_{hitung} 2,780 > t_{tabel} 1,672$ dengan signifikansi $0,009 < 0,05$ dan dengan nilai koefisien 0,108. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan faktor yang mempengaruhi Motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dalam motivasi kerja, Gaya kepemimpinan Transformasional juga memiliki pengaruh yang cukup besar karena pegawai akan merasakan motivasi kerja yang lebih tinggi apabila seorang pemimpinnya mampu memimpin dengan sebaik mungkin sesuai dengan apa yang telah menjadi tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk terlibat,

berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif didalam memecahkan masalah organisasi, dan mendorong pengikut untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan. Seorang pemimpin juga bisa menjadi contoh yang baik kepada bawahannya, mampu mengawasi untuk mencegah kesalahan yang akan datang dan bukan mencari kesalahan

b. Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Motivasi secara signifikan terlihat dari uji t dimana $t_{hitung} 2,818 > t_{tabel} 1,672$ dengan signifikansi $0,007 < 0,05$ dan dengan nilai koefisien sebesar 0,390. Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja dapat mempengaruhi Motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Agar kegiatan yang dilakukan didalam sebuah perusahaan ataupun instansi dapat berjalan dengan baik, tentunya dituntut memiliki fasilitas yang memadai dan lengkap. Karena jika tidak memiliki fasilitas yang dibutuhkan untuk kelancaran kegiatan yang dilaksanakan, maka dapat menimbulkan rasa kurang bersemangat dalam bekerja. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan berupa sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan fasilitas yang baik dan lengkap, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat, dengan semangat dan perasaan yang senang pegawai akan semakin termotivasi untuk bekerja dengan giat. Maka dari itu organisasi harus menyediakan fasilitas kerja yang baik untuk para pegawainya agar tidak menjadi hambatan untuk organisasi dalam mencapai tujuannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja secara signifikan, hal ini terlihat pada uji t dimana t hitung 2,780 lebih besar dari t tabel 1,672 dengan signifikansi 0,009 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,108. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan faktor yang mempengaruhi Motivasi Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara.
2. Motivasi berpengaruh terhadap Fasilitas Kerja secara signifikan terlihat dari uji t dimana t hitung 2,818 lebih besar dari t tabel 1,672 dengan signifikansi 0,009 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,390. Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas dapat mempengaruhi Motivasi Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi secara signifikan. Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,009 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan

4. Fasilitas Kerja mampu mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang akan diberikan berdasarkan variabel yang diteliti :

1. Diharapkan agar Pimpinan Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam memimpin, hal ini dikarenakan Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif dalam memecahkan masalah organisasi, dan mendorong pengikut untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan. Seorang pemimpin juga bisa menjadi contoh yang baik kepada bawahannya, mampu mengawasi untuk mencegah kesalahan yang akan datang dan bukan mencari kesalahan. Maka dari itu untuk menjadi seorang pemimpin yang bagus harus pandai menyesuaikan diri dengan bawahan, mampu terus memberikan dukungan dan motivasi serta didukung kepemimpinan yang tegas dan berani mengambil tindakan atau keputusan.
2. Untuk lebih meningkatkan fasilitas kerja pegawai. Hal ini dikarenakan Dengan fasilitas yang baik dan lengkap, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat, dengan semangat dan perasaan yang senang pegawai akan semakin termotivasi untuk bekerja dengan giat. Maka dari itu organisasi harus menyediakan fasilitas kerja yang baik untuk para pegawainya agar tidak menjadi hambatan untuk organisasi dalam mencapai tujuannya

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauziah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera, 2011
- Alex, Nitisemito. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008
- Ali, Eko Maulana. *Kepemimpinan Integratif Dalam Konteks Good Governance*. Multi Cerdas Publishing, 2013
- Ari Hastomo, Pegawai ASN bagian Umum dan Logistik kantor KPU Sumatera Utara, wawancara di Medan, tanggal 16 Agustus 2017, pukul 11.00 WIB
- Ari Hastomo pegawai ASN bagian Umum dan Logistik kantor KPU Sumatera Utara, wawancara di Medan, tanggal 23 Agustus 2017, pukul 09.00 WIB
- Daft, Richard. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat, 2010
- Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2009
- Husnan, Suad, *Manajemen Personalial*. Yogyakarta: YKPN, 2002
- Ikhsan, Arfan. *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Medan: Maju, 2006
- Indrayanto, et.al, *A Case Study Of Transformational Leadership*. Jakarta: Emerald Insight, 2013
- Ivancevich, et, al. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2006
- Laksmi, Asri. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011
- Linda Sarwanti, Pegawai ASN bagian Umum dan Logistik kantor KPU Sumatera Utara, wawancara di Medan, tanggal 2 Februari 2017, pukul 14.00 WIB
- Malayu, Hasibuan. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015
- Malayu, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005

- Mudrajat, Kuncro. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana meneliti dan Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga, 2003
- Ningsih, Mawar. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor PT.Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan*. Medan: UNIMED, 2014
- Panggabean, Mutiara S, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004
- Ramadhani, Suci. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Kesehatan Reg.I Medan*. Medan: UMSU, 2015
- Sartika, *Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bagian SDM Pada PT. Perkebunan Nusantara Medan* Medan: UMSU, 2015
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu, *Manajemen Syri'ah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008
- Soehardi. *Esensi Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE UST, 2003
- Sudarwan, Danim, *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Salemba Empat, 2008
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2009
- Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010
- Thomas, *Manajemen Kepemimpinan Dan Kolaborasi Dalam Dunia Yang Kompetitif*. Jakarta: Salemba Empat, 2009
- Usman, Husain. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Utami, Christina Widya. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Salemba Empat, 2015
- Veithzal, Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013
- Veithzal, Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003
- Veithzal, Rivai. *Faktor yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Karyawan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005
- Viethzel, Rivai. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005
- Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011
- Yukl Gary, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Indeks, 2005
- Zakiah, *Pendidikan Ekonomi Islam*. Jakarta: Bulan Bintang, 2010

[DataSet0]

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	-,111	-,034	-,001	,301*	,167	,605**
	Sig. (2-tailed)		,405	,799	,992	,022	,210	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.2	Pearson Correlation	-,111	1	-,151	-,142	-,110	-,113	,474
	Sig. (2-tailed)	,405		,259	,287	,412	,399	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.3	Pearson Correlation	-,034	-,151	1	,074	,233	-,072	,538**
	Sig. (2-tailed)	,799	,259		,581	,079	,591	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.4	Pearson Correlation	-,001	-,142	,074	1	-,364**	,226	,333
	Sig. (2-tailed)	,992	,287	,581		,005	,088	,008
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.5	Pearson Correlation	,301*	-,110	,233	-,364**	1	,093	,547**
	Sig. (2-tailed)	,022	,412	,079	,005		,488	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.6	Pearson Correlation	,167	-,113	-,072	,226	,093	1	,390**
	Sig. (2-tailed)	,210	,399	,591	,088	,488		,002
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1	Pearson Correlation	,605**	,474	,538**	,333	,547**	,390**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,008	,000	,002	
	N	58	58	58	58	58	58	58

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,556**	-,056	-,177	-,042	,112	,486**
	Sig. (2-tailed)		,000	,678	,184	,754	,404	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X2.2	Pearson Correlation	,556**	1	,104	-,060	,007	,163	,612**
	Sig. (2-tailed)	,000		,439	,656	,957	,223	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X2.3	Pearson Correlation	-,056	,104	1	,658**	-,038	-,139	,470**
	Sig. (2-tailed)	,678	,439		,000	,780	,299	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X2.4	Pearson Correlation	-,177	-,060	,658**	1	-,102	-,003	,404**
	Sig. (2-tailed)	,184	,656	,000		,445	,983	,002
	N	58	58	58	58	58	58	58
X2.5	Pearson Correlation	-,042	,007	-,038	-,102	1	-,129	,286*
	Sig. (2-tailed)	,754	,957	,780	,445		,335	,029
	N	58	58	58	58	58	58	58
X2.6	Pearson Correlation	,112	,163	-,139	-,003	-,129	1	,484**
	Sig. (2-tailed)	,404	,223	,299	,983	,335		,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X2	Pearson Correlation	,486**	,612**	,470**	,404**	,286*	,484**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,029	,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,082	,157	-,106	-,034	,088	,425**
	Sig. (2-tailed)		,543	,241	,429	,803	,510	,001
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y1.2	Pearson Correlation	,082	1	,669**	,155	-,064	,139	,700**
	Sig. (2-tailed)	,543		,000	,244	,631	,299	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y1.3	Pearson Correlation	,157	,669**	1	,329*	-,233	,178	,743**
	Sig. (2-tailed)	,241	,000		,012	,079	,181	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58

Y1.4	Pearson Correlation	-,106	,155	,329*	1	-,256	,091	,457**
	Sig. (2-tailed)	,429	,244	,012		,052	,498	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y1.5	Pearson Correlation	-,034	-,064	-,233	-,256	1	-,365**	,383
	Sig. (2-tailed)	,803	,631	,079	,052		,005	,005
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y1.6	Pearson Correlation	,088	,139	,178	,091	-,365**	1	,349**
	Sig. (2-tailed)	,510	,299	,181	,498	,005		,007
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y	Pearson Correlation	,425**	,700**	,743**	,457**	,383	,349**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,005	,007	
	N	58	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	6

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	6

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,703	6

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan Transformasional	Fasilitas Kerja	Motivasi
N		58	58	58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23,5313	23,8281	17,6406
	Std. Deviation	2,27456	2,62197	2,04215
Most Extreme Differences	Absolute	,129	,126	,148
	Positive	,090	,099	,117
	Negative	-,029	-,026	-,048
Kolmogorov-Smirnov Z		1,028	1,008	1,184
Asymp. Sig. (2-tailed)		,321	,241	,221

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan Transformasional	Fasilitas Kerja	Motivasi
N		58	58	58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23,5313	23,8281	17,6406
	Std. Deviation	2,27456	2,62197	2,04215
Most Extreme Differences	Absolute	,129	,126	,148
	Positive	,090	,099	,117
	Negative	-,029	-,026	-,048
Kolmogorov-Smirnov Z		1,028	1,008	1,184
Asymp. Sig. (2-tailed)		,321	,241	,221

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 ^a	,757	,726	1,71257

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,070	2	15,035	5,126	,009 ^a
	Residual	161,310	55	2,933		
	Total	191,379	57			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

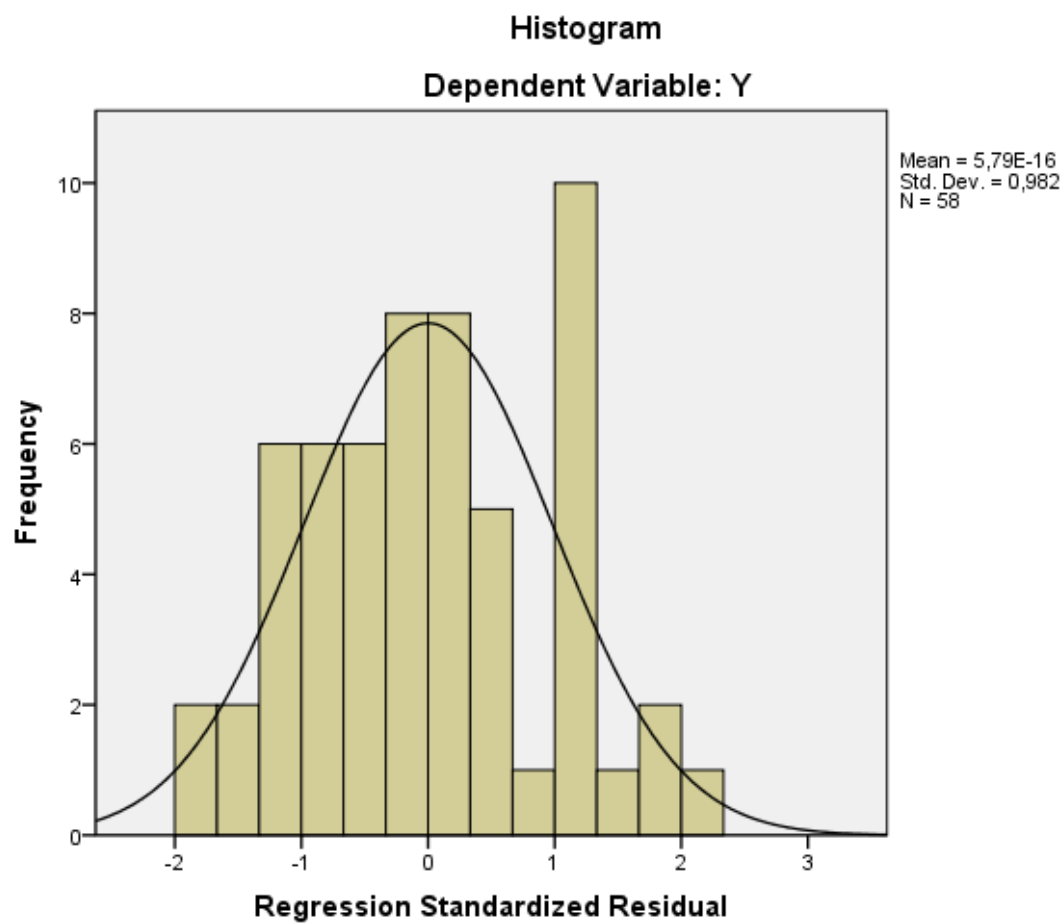
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,178	4,061	2,752	,008		
	X1	,108	,138	,100	,009	,939	1,064
	X2	,390	,138	,360	,007	,939	1,064

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations ^a				
Model			X2	X1
1	Correlations	X2	1,000	-,246
		X1	-,246	1,000
	Covariances	X2	,019	-,005
		X1	-,005	,019

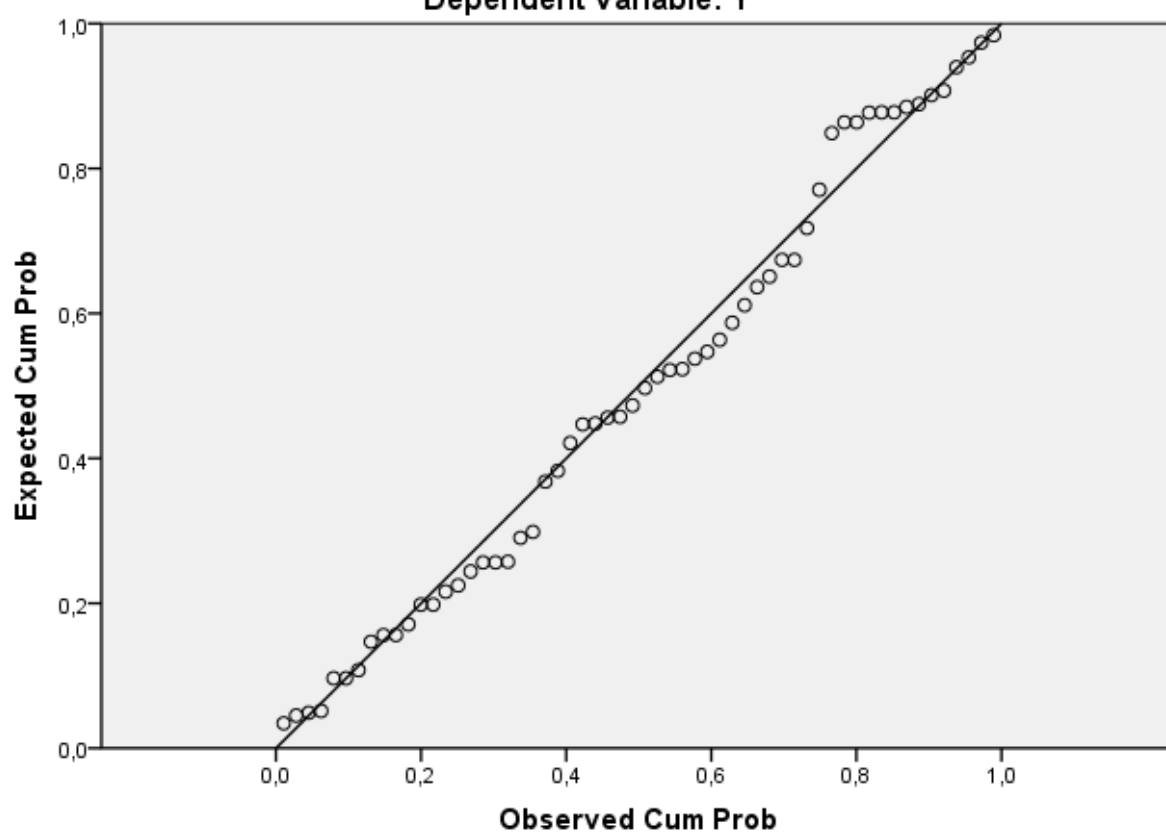
a. Dependent Variable: Y

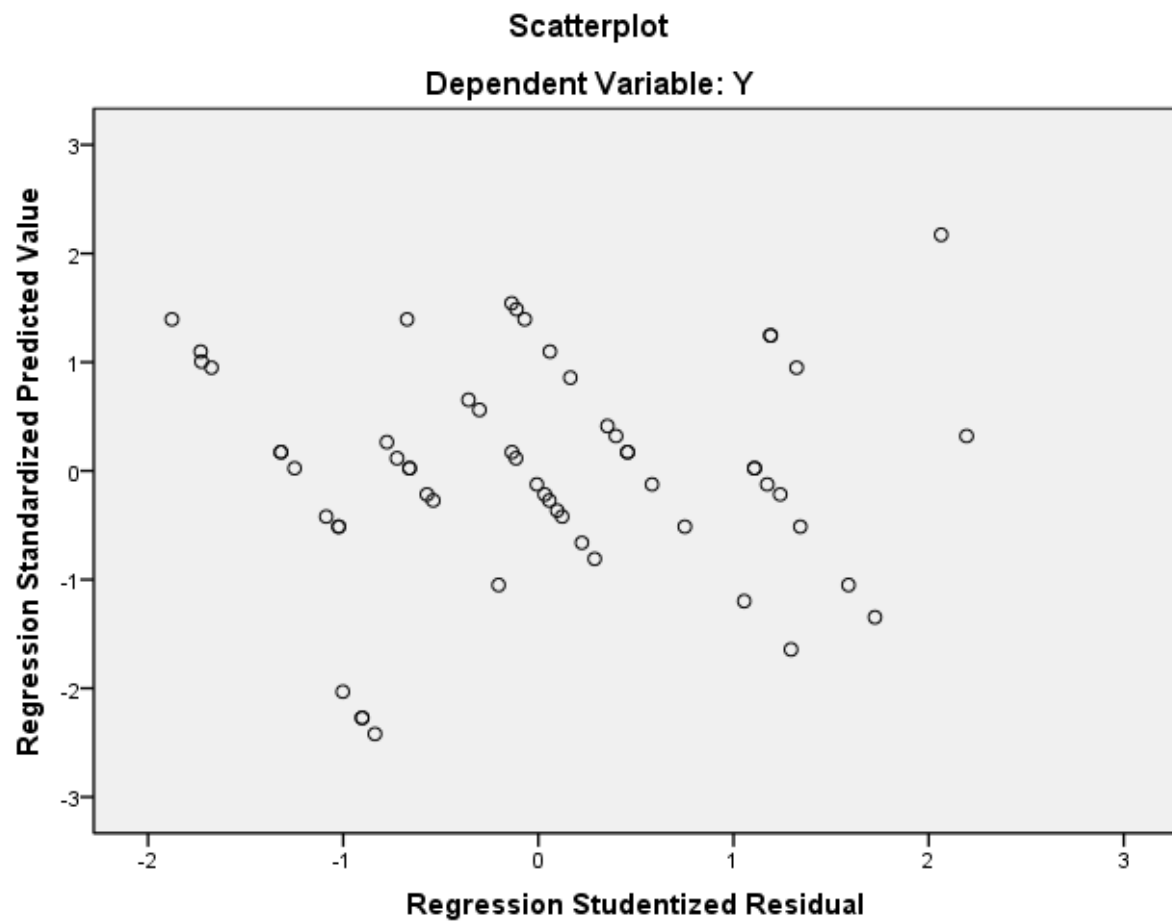
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y





	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	4	5	4	4	4	26
4	3	4	5	4	4	4	24
5	3	4	5	4	4	4	24
6	3	3	5	4	4	4	23
7	3	3	5	4	4	4	23
8	5	3	5	4	5	4	26
9	5	4	5	4	4	4	26
10	3	4	5	4	4	4	24
11	3	4	5	4	4	4	24
12	3	3	5	5	4	4	24
13	3	3	5	4	4	4	23
14	5	3	5	4	5	4	26
15	5	3	5	4	5	4	26
16	5	3	5	4	5	3	25
17	3	3	4	4	4	3	21
18	3	4	3	4	3	4	21
19	3	4	4	4	3	4	22
20	5	4	4	4	3	4	24
21	4	4	3	4	3	4	22
22	5	4	5	4	4	4	26
23	5	3	4	4	4	4	24
24	3	4	3	4	3	5	22
25	3	4	3	3	4	3	20
26	3	5	4	5	3	3	23
27	3	4	4	3	4	3	21
28	3	5	4	3	4	3	22
29	4	5	4	3	4	3	23
30	3	5	4	4	4	4	24
31	3	4	4	4	4	4	23
32	4	4	3	5	4	5	25
33	4	4	4	5	4	5	26
34	4	4	4	5	4	4	25
35	4	4	4	3	5	4	24
36	5	4	5	4	5	4	27
37	5	4	3	4	5	4	25
38	5	4	3	4	5	4	25
39	5	4	3	3	5	4	24
40	4	4	3	3	5	4	23
41	3	4	5	3	5	4	24
42	4	4	5	4	5	4	26
43	4	4	3	4	5	4	24

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
4	4	4	4
4	3	4	4
4	3	4	4
4	4	4	4
4	4	3	4
4	4	3	4
5	5	4	4
4	4	4	4
4	3	4	4
4	4	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	5
3	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	3	3
4	4	3	3
4	4	3	3
4	3	3	3
4	3	3	4
3	3	4	4
3	3	4	4
3	3	5	5
4	4	5	5
4	4	5	5
5	5	3	3
5	5	4	4
5	5	5	5
5	4	4	4
4	4	3	4
4	4	3	4
4	4	4	4
4	4	4	3
4	4	4	3
4	5	5	4
4	4	4	4

44	3	4	3	4	5	4	23
45	5	4	3	3	5	5	25
46	4	4	3	3	5	4	23
47	3	4	5	3	5	4	24
48	3	3	5	3	5	4	23
49	4	5	5	3	5	4	26
50	4	3	3	3	4	4	21
51	4	3	3	4	3	4	21
52	4	3	3	4	4	4	22
53	4	4	5	4	4	4	25
54	3	4	4	4	3	4	22
55	5	4	5	4	5	4	27
56	5	4	5	3	4	4	25
57	5	4	3	4	3	4	23
58	4	4	3	4	3	3	21

4	4	3	4
3	4	4	5
3	4	4	4
5	4	4	4
5	5	5	4
5	4	4	4
3	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	3	4	4
4	4	4	4
3	4	4	4
3	4	4	4
3	3	5	5

Motivasi Kerja						
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y
4	4	4	5	3	4	24
4	4	4	5	3	4	24
4	3	4	5	3	4	23
4	4	5	4	4	4	25
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	3	4	3	22
4	4	4	3	4	3	22
4	4	4	3	3	4	22
4	4	4	3	3	4	22
4	4	5	5	3	5	26
4	4	4	5	3	4	24
4	4	4	5	3	4	24
5	4	4	3	3	4	23
5	3	4	3	4	4	23
3	3	4	5	4	4	23
3	3	3	5	4	4	22
3	3	3	4	4	4	21
3	3	3	5	4	4	22
4	4	4	5	3	4	24
5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	4	4	25
4	5	3	3	5	4	24
3	3	3	3	4	4	20
3	3	3	3	5	3	20
3	3	3	3	5	3	20
3	3	3	3	5	3	20
4	3	4	3	4	3	21
5	4	4	4	3	4	24
5	4	4	4	5	4	26
4	5	5	4	4	5	27
3	5	5	4	4	5	26
5	5	5	4	4	5	28
4	4	4	4	5	3	24
3	4	4	4	3	3	21
4	3	3	4	3	4	21
4	3	3	4	5	4	23
5	3	3	3	5	4	23
4	3	3	3	4	4	21
5	3	3	3	5	4	23

5	4	4	4	5	3	25
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	3	3	5	24
5	3	3	3	3	4	21
4	3	3	3	3	5	21
4	3	3	3	3	5	21
4	3	3	3	3	5	21
5	3	3	4	3	4	22
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	5	3	24
4	5	4	4	3	3	23
3	4	3	4	3	4	21
3	4	3	4	5	4	23
4	4	3	3	5	4	23
4	4	3	3	4	4	22

SYAFRIKA FATMAWATI
CURRICULUM VITAE

Nama : Syafrika Fatmawati
Bin : Pawaruddin Kobe
Tempat/Tgl Lahir : P.Brandan / 30 Agustus 1995
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Gg.Amal P.Brandan, Kec.Babalan, Kab.Langkat
No. HP : 085270094513
Asal Sekolah : SMAN 1 Gebang
Tahun Masuk UIN SU : 2013
Pembimbing Akademik : M.Irwan Padli Nasution, ST.MM.Kom
Judul Skripsi : *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara*

Pembimbing Skripsi I : Yusrizal, SE, M.Si
Pembimbing Skripsi II : M. Lathief Ilhamy Nasution, M.E.I
Pendidikan : SDN 2 Securai
 SMPN 2 Babalan
 SMAN 1 Gebang

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Syafrika Fatmawati
2. NIM : 28.13.3.032
3. Tpt/TglLahir : P.Brandan, 30 Agustus 1995
4. Pekerjaan : Mahasiswi
5. Alamat : Gg. Amal P. Brandan, Kec. Babalan, Kab. Langkat

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamatan SDN 2 Securai 050759, Berijazah Tahun 2007
2. Tamatan SMPN 2 Babalan Pangkalan Brandan, Berijazah Tahun 2010
3. Tamatan SMAN 1 Gebang kab. Langkat, Berijazah Tahun 2013
4. Tamatan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Berijazah Tahun 2017

III. RIWAYAT ORGANISASI

1. Anggota OSIS SMAN 1 Gebang
2. Kader PMII
3. Anggota LKSM UIN SU Divisi Teater
4. Anggota HMJ EKI 2014-2015

Kepada Yth :

Bapak / Ibu / Sdr / I

Di_

Tempat

Dengan Hormat

Dengan segala kerendahan hati, saya mengharapkan sudilah kiranya Bapak/Ibu /Sdr/I dapat meluangkan waktu untuk mengisi angket yang terlampir berikut ini sesuai dengan pendapat masing-masing dan apa adanya yang nantinya akan melengkapi data yang saya perlukan.

Adapun maksud disebarkan angket ini adalah dalam rangka menyelesaikan skripsi saya. Setiap jawaban yang anda berikan merupakan bantuan yang tidak ternilai bagi penyelesaian penelitian saya ini.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Syafrika Fatmawati

KUISIONER

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN FASILITAS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KPU SUMATERA UTARA

IDENTITAS RESPONDEN

No Responden :

(Diisi Oleh Peneliti)

1. Pendidikan Terakhir :

2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

3. Umur : tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Anda dapat memilih salah satu jawaban yang paling tepat dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak jawaban yang sesuai dengan pilihan Anda. 5 kelompok alternatif jawaban sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Ragu-ragu (R)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Deskripsi	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5

Faktor Motivasi Kerja					
1	Pekerjaan yang anda kerjakan dapat selesai tepat waktu				
2	Pekerjaan yang anda kerjakan sesuai standar dan prosedur				
3	Anda merasa dengan senang hati dalam mengerjakan pekerjaan yang di berikan				
4	Anda merasa tenang ketika hanya mendapatkan sedikit pengawasan dari pimpinan				
5	Pekerjaan sesuai dengan keahlian				
6	Anda merasa senang jika pihak kantor tidak memberikan pengawasan yang terlalu ketat				
Faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional					
7	Pimpinan dapat memberikan motivasi sehingga anda semakin semangat dalam bekerja				
8	Pimpinan dapat di percaya dalam mengambil keputusan				
9	Pimpinan akan turun tangan apabila terjadi masalah dalam pekerjaan anda				
10	Pimpinan mampu menyelesaikan masalah lama dengan cara baru				
11	Anda rela memindahkan kepentingan diri sendiri demi kepentingan organisasi				
12	Pimpinan mendorong anda untuk dapat menjadi lebih kreatif				
Faktor Fasilitas Kerja					
13	Alat kerja yang di sediakan kantor seperti komputer dan alat tulis memadai.				
14	Penampilan gedung dan ruangan menarik perhatian				
15	fasilitas pelengkap seperti ac, meja, dan kursi yang memadai				
16	Tempat ibadah yang memadai				
17	Fasilitas makan dan minum yang memadai				
18	Fasilitas toilet yang memadai				

